



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Medicina

Unidad de Posgrado

Influencia del clima organizacional en la motivación del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz - PNP

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Enfermería con
mención en Gestión en enfermería

AUTOR

Ana Sheyla PORRAS BALVIN

ASESOR

Silas Hildeliza ALVARADO RIVADENEYRA

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Porras, A. Influencia del clima organizacional en la motivación del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz - PNP [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2019.

HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

1. CODIGO ORCID DEL AUTOR: N.A

2. ODIGO ORCID DEL ASESOR:

0000 – 0002 – 3978 - 6448

3. DNI DEL AUTOR: 44582074

4. GRUPO DE INVESTIGACION: Ninguno

5. INSTITUCION QUE FINANCIA PARCIAL O TOTALMENTE LA
INVESTIGACION: N.A.

6. UBICACIÓN GEOGRAFICA DONDE SE DESARROLLO LA
INVESTIGACION, DEBE INCLUIR LOCALIDADES Y COORDINADAS
GEOGRAFICA:

Dirección: Avenida Brasil cuadra 26. Jesús María, Lima-PERU

Coordenadas. Urb. Los Patricios. Jesús María. -12.084269, -77.060341

7. AÑO O RANGO DE AÑOS QUE LA INVESTIGACION ABARCÓ:

Fecha de inicio: 2016, Fecha final 2018.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América



Facultad de Medicina

Unidad de Posgrado

Sección Maestría

ACTA DE GRADO DE MAGISTER

En la ciudad de Lima, a los 24 días del mes de abril del año dos mil diecinueve siendo las 10:30 am, bajo la presidencia de la Dra. Teresa Catalina Surca Rojas con la asistencia de los Profesores: Mg. Juana Matilde Cuba Sancho (Miembro), Mg. Esperanza Margarita Lluncor Lluncor (Miembro), Mg. Tula Margarita Espinoza Moreno (Miembro) y la Mg. Silas Hildeliza Alvarado Rivadeneyra (Asesora); la postulante al Grado de Magíster en Enfermería con mención en Gestión en Enfermería, Bachiller en Enfermería, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su tesis Titulada: **"INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL LUIS NICASIO SAENZ - PNP"** con el fin de optar el Grado Académico de Magíster en Enfermería con mención en Gestión en Enfermería. Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, habiendo obtenido la siguiente calificación **C BUENO 16**. A continuación el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Medicina se le otorgue el Grado Académico de **MAGÍSTER EN ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EN ENFERMERÍA** a la postulante **ANA SHEYLA PORRAS BALVIN**.

Se extiende la presente Acta en tres originales y siendo las 12:00 pm, se da por concluido el acto académico de sustentación.

Mg. Juana Matilde Cuba Sancho
Profesora Asociada
Miembro

Mg. Esperanza Margarita Lluncor Lluncor
Profesora Asociada
Miembro

Mg. Tula Margarita Espinoza Moreno
Profesora Principal
Miembro

Mg. Silas Hildeliza Alvarado Rivadeneyra
Profesora Principal
Asesora

Dra. Teresa Catalina Surca Rojas
Profesora Principal
Presidente

A Dios por guiar mi camino, darme la fuerza y sabiduría para emprender cada uno de mis sueños personales y profesionales.

A mis padres Manuel y Graciela que con amor acompañan cada uno de mis pasos, mis sueños y me motivan a conseguirlos, a ellos que son mis mejores amigos.

A Álvaro, mi hermano, que me demuestra valentía, dedicación y perseverancia. A él, que siempre me hace reír.

A las autoridades del Hospital Luis Nicasio Sáenz – PNP, por las facilidades otorgadas para ejecutar el estudio; y al personal profesional de Enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico por su valiosa participación contribuyeron a la culminación del presente trabajo de investigación.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América



Facultad de Medicina

Unidad de Posgrado
Sección Maestría

ACTA DE GRADO DE MAGISTER

En la ciudad de Lima, a los 24 días del mes de abril del año dos mil diecinueve siendo las 10:30 am, bajo la presidencia de la Dra. Teresa Catalina Surca Rojas con la asistencia de los Profesores: Mg. Juana Matilde Cuba Sancho (Miembro), Mg. Esperanza Margarita Lluncor Lluncor (Miembro), Mg. Tula Margarita Espinoza Moreno (Miembro) y la Mg. Silas Hildeliza Alvarado Rivadeneyra (Asesora); la postulante al Grado de Magister en Enfermería con mención en Gestión en Enfermería, Bachiller en Enfermería, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su tesis Titulada: **"INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL LUIS NICASIO SAENZ - PNP"** con el fin de optar el Grado Académico de Magister en Enfermería con mención en Gestión en Enfermería. Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, habiendo obtenido la siguiente calificación **C BUENO 16**. A continuación el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Medicina se le otorgue el Grado Académico de **MAGÍSTER EN ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EN ENFERMERÍA** a la postulante **ANA SHEYLA PORRAS BALVIN**.

Se extiende la presente Acta en tres originales y siendo las 12:00 pm, se da por concluido el acto académico de sustentación.

Mg. Juana Matilde Cuba Sancho
Profesora Asociada
Miembro

Mg. Esperanza Margarita Lluncor Lluncor
Profesora Asociada
Miembro

Mg. Tula Margarita Espinoza Moreno
Profesora Principal
Miembro

Mg. Silas Hildeliza Alvarado Rivadeneyra
Profesora Principal
Asesora

Dra. Teresa Catalina Surca Rojas
Profesora Principal
Presidente

INDICE

LISTA DE GRÁFICOS	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRAC.....	VIII
CAPITULO I	1
Introducción	1
1.1. Situación problemática	1
1.2. Formulación del problema.....	6
1.3. Objetivos.....	7
CAPITULO II	8
Marco Teórico	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.2. Bases teóricas	10
2.3. Formulación de hipótesis	21
2.4. Definición operacional de términos	21
CAPITULO III	23
Metodología	23
3.1. Tipo y diseño de la investigación	23
3.2. Lugar de estudio.....	24
3.3. Población de estudio	24
3.4. Criterios de selección	24
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.6. Procedimiento de análisis e interpretación de la información	25
3.7. El procedimiento para el análisis estadístico.....	26
3.8. Análisis e interpretación de la información.	26
3.9. Consideraciones éticas.....	27

CAPITULO IV	28
4.1. Resultados de la estadística descriptiva	28
4.2. Discusión	355
CAPITULO V	42
5.1. CONCLUSIONES.....	42
5.2. RECOMENDACIONES	43
5.3. LIMITACIONES.....	44
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	45
ANEXOS	49

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: Influencia Del Clima Organizacional En La Motivación Del Profesional De Enfermería En Centro Quirúrgico Del Hospital Luis Nicasio Sáenz	29
GRÁFICO 2: Clima Organizacional Según Dimensiones Del Centro Quirúrgico Del Hospital Luis Nicasio Sáenz	30
GRÁFICO 3: Motivación Del Profesional De Enfermería Según Dimensiones En Centro Quirúrgico Del Hospital Luis N. Sáenz	32
GRÁFICO 4: Dimensiones Que Tiene Mayor Contribución En La Influencia Del Clima Organizacional En La Motivación Del Profesional De Enfermería En Centro Quirúrgico Del Hospital Luis N. Sáenz	34

RESUMEN

AUTOR : PORRAS BALVIN, ANA SHEYLA

ASESOR : SILAS HILDELIZA ALVARADO RIVADENEYRA

El estudio analiza la relación entre el clima organizacional y la motivación en una organización que ofrece servicios de salud, específicamente en un hospital. De acuerdo a ello, la investigación tiene como objetivo: Determinar la influencia del clima organizacional en la motivación del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz- PNP. Estudio de tipo cuantitativo, método descriptivo y transversal, utilizando un modelo causal y método estadístico de regresión y correlación. La población estuvo conformada por 30 enfermeras y se utilizó como instrumento de medición la encuesta, que contenía dos formularios tipo escala de Likert, revalidados por la propia autora. Entre los resultados demuestran que la población se caracterizó por ser del sexo femenino (86,67%) y laborar más de 20 años (46,67%) en la institución. El análisis de regresión efectuado, a un nivel del 95% de confianza muestra que el clima organizacional es favorable en 50%, presentan motivación alta en 53%. Entre las dimensiones que son más influyentes son las condiciones laborales, supervisión y realización personal. Entonces Se determinan que existe influencia del clima organizacional sobre la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Luis N. Sáenz.

ABSTRAC

AUTHOR : PORRAS BALVIN, ANA SHEYLA

ADVISER : SILAS HILDELIZA ALVARADO RIVADENEYRA

The study analyzes the relationship between organizational climate and motivation in an organization that offers health services, specifically in a hospital. Accordingly, the research aims to: Determine the influence of the organizational climate on the motivation of the nursing professional in the Surgical Center of the Luis Nicasio Sáenz Hospital - PNP.

Quantitative study, descriptive and transversal method, using a causal model and statistical method of regression and correlation. The population was made up of 30 nurses. And the survey is used as a measuring instrument, which contains two Likert-scale forms, revalidated by the author herself.

The results show that the population was characterized by being female (86.67%) and working more than 20 years (46.67%) in the institution.

The regression analysis carried out, at a 95% confidence level, shows that the organizational climate is favorable at 50%, with a high motivation at 53%. Among the dimensions that are most influential are working conditions, supervision and personal fulfillment. The study concludes that there is an influence of the organizational climate on the motivation of the nursing staff of the surgical center of the Luis N. Sáenz Hospital.

CAPITULO I

Introducción

1.1. Situación problemática

La Constitución de la OMS afirma que “el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr, es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano.” Puesto que cuando la persona se encuentra con buena salud es capaz de desarrollar con mayor facilidad toda meta propuesta, y tiene el equilibrio que necesita. Es por ello que difundir prevención en la población es importante, para evitar el aglomeramiento de pacientes en cada hospital del mundo. Los pacientes son tan importantes, como aquellos trabajadores que están dispuestos a ofrecer los servicios de salud.

Los profesionales de la salud, son a su vez personas económicamente activas que pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo. Las condiciones de empleo y de trabajo tienen efectos considerables sobre la equidad en materia de salud. Las buenas condiciones de trabajo pueden proporcionar protección y posición social, oportunidades de desarrollo personal, y protección contra riesgos físicos y psicosociales. También pueden mejorar las relaciones sociales y la autoestima de los empleados y producir efectos positivos para la salud. OMS (2017)

Entonces la salud integral de cada trabajador es un requisito esencial para los ingresos familiares, la productividad y el desarrollo económico. Por

consiguiente, el restablecimiento y el mantenimiento de la capacidad de trabajo es una función importante de los servicios de salud.

En nuestro país, el sistema de salud, en esfuerzo por mejorar la calidad de vida de los peruanos, va en busca de más profesionales para afrontar la demanda de salud a la que cada día se enfrenta. A esto, no se hace excluyente el Hospital de Policía, en los últimos años ha integrado a varios profesionales de la salud en su institución para cubrir las necesidades de salud de todo el personal policial (personal activo, en retiro y familiares).

Autores como Contreras y Reynaldos (2015) refieren que, en el ámbito de la enfermería, la satisfacción y clima laboral son dos puntos importantes para ofrecer cuidados específicos a la población. Entonces las instituciones tienen que adoptar nuevas tácticas que permita al profesional brindar atención a una población tan demandante evitando la sobrecarga de trabajo.

El personal de salud, es sometido a serios retos de nivel profesional, demostrando conocimientos, habilidad y creatividad, también demuestran en el quehacer profesional su formación, basado en valores aplicando los principios ético morales en la atención directa al usuario y en el trabajo en equipo; porque en la recuperación del paciente, es necesario el manejo multidisciplinario del profesional para entregar servicio de salud integral.

En ese sentido, las instituciones de salud como cualquier organización ha sido objeto de continuos debates, no sólo a nivel de autoridades, sino también por los diferentes sectores de la sociedad, que cada día cuestionan la atención de salud, produciéndose una dicotomía entre la atención de salud (hecho) y los medios que se requieren para proporcionar la atención (procesos), los cuales deben ser coherentes a las exigencias sociales, contribuyendo a enfrentar los problemas en su entorno. En ese sentido; es importante reconocer el rol del personal de salud en el logro de objetivos institucionales dentro de las organizaciones de salud, siendo necesario proveer las condiciones mínimas necesarias para proporcionar un ambiente saludable, donde las personas se lleven bien, se comprendan, comuniquen, respeten, trabajen en armonía y cooperación, es decir, exista un trato amable y escucha, durante la interacción

entre sus miembros, que les conlleve a contribuir en el fomento de un clima organizacional saludable en la institución, a fin que el personal se sienta satisfecho. Siendo necesario considerar que toda institución de salud, cuenta con su propia cultura, tradiciones, normas, lenguaje, estilos de liderazgo, símbolos, que generan su propio clima organizacional.

El clima organización es un factor muy usual que permiten a las empresas obtener favorables resultados en base a sus recursos humanos, donde la labor que cumplen es fundamental para el desarrollo organizacional, el equilibrio entre ambos logra un clima organizacional satisfactorio (Peña, Díaz, y Carrillo, 2013).

El clima organizacional como la motivación, son dos indicadores fundamentales, para el manejo de los recursos humanos en toda organización, para tomar en cuenta, de manera individual, así como la relación entre ellos para mantener una fuerza laboral estable y dinámica.

Debida a esta necesidad, el MINSA en el año 2008 aprobó un documento técnico, la Resolución Ministerial RM 626 – 2015 denominado “Manual de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional” en lo que se encuentran la definición, instrumentos y los pasos para el diagnóstico del clima organizacional, con la finalidad de diagnosticar y brindar un adecuado clima organizacional de las diferentes entidades públicas de salud. Tiene como objetivo brindar la metodología e instrumentos y también promueve que a partir de los resultados obtenidos se elaboren proyectos de mejora continua sobre el tema. El objetivo del documento técnico es empoderar las capacidades de las organizaciones de salud con la finalidad de que sean eficaces, eficientes, y efectivas, para ello enfatizan en recomendaciones de buenas prácticas para cada dimensión (Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Riesgo, Calor, Apoyo, Estándares de Desempeño, Conflicto e Identidad) del clima organizacional (Metodología para el estudio del clima organizacional, 2009)

El personal que labora en Centro Quirúrgico, es multidisciplinario, cada uno posee diferente motivación para trabajar, asumir la carga laboral, el compromiso institucional, manejar el estrés, demostrar distintos valores como puntualidad y responsabilidad, entre otros; los cuales pueden influir de algún modo en la calidad de atención a los usuarios. Sin embargo, es importante tener en cuenta que cada trabajador de salud, tiene una vida propia fuera del servicio, pues trae consigo problemas personales, familiares, financieros, preocupaciones, entre otros; es decir conflictos emocionales que pueden afectar su labor profesional. El Centro quirúrgico es un área crítica; y demanda que el personal de salud tenga iniciativa propia y compromiso de mejora; lo cual no siempre se evidencia cuando el personal se preocupa por encontrar actividades que demanden menor carga laboral, demostrando poca disposición para contribuir a la solución de problemas, participación en el trabajo en equipo y concertación, para elaborar planes de mejora de las deficiencias del servicio, limitando el valor agregado.

La enfermera de Centro quirúrgico, es una profesional especializada y preparada para afrontar situaciones difíciles y críticas, garantizar la esterilidad de instrumental e insumos, está capacitada en el manejo de equipos biomédicos, monitoreo hemodinámico y acciones rápidas para asistir al paciente y darle el soporte que necesita. En esta área se reciben diariamente pacientes programados y de emergencia, muchos de ellos ingresan asustados y con miedo porque se encuentran en una situación nueva e incierta, y es el profesional de enfermería quien brinda soporte emocional para que el paciente sea capaz de afrontar esa situación, acompañándolo en afrontar el miedo, creando lazos de confianza para que se sienta seguro. Pero muchas veces, esto no se ve reflejado con el trato cálido o apoyo emocional que necesitan al momento de ingresar a sala de operaciones, podría ser por la falta de trabajo en equipo, el stress rutinario, la sobrecarga laboral, que deriva de la baja organización.

La institución da la oportunidad cada determinado número de años a un ascenso jerárquico, que será obtenido por un conjunto de exámenes más el puntaje obtenido por las capacitaciones, esto incentivará al personal a ampliar

sus conocimientos, buscando capacitación institucional como también fuera de la institución, generando satisfacción personal como profesional al ofrecer servicios más científicos. El personal necesita adecuada organización, que sea estructurada y adecuada para que el personal pueda demostrar dedicación y responsabilidad en sus labores, encontrar recompensa en su trabajo, asumir la toma de decisiones para la mejor recuperación del paciente, mantenerse permanentemente en trabajo en equipo, cumplir con estándares de desempeño, así como superar conflictos e identificarse con la institución, para eso es necesario buena orientación cuando se recibe personal nuevo, la jefaturas y las propias compañeras tiene el deber de enseñar y supervisar las actividades del personal con menos experiencia, así ellas con el tiempo podrás resolver situaciones críticas o emergencias bajo un buen criterio y trabajando en equipo.

En el centro Quirúrgico, se realizan reuniones periódicas con todo el personal de enfermería para socializar, afrontar y solucionar problemas relacionados a eventos adversos (actividades no programadas o incidentes laborales), conflictos interpersonales, ausencia de ciertos materiales, sobre la carga laboral, faltas que se siguen cometiendo a pesar de las llamadas de atención (impuntualidad en el ingreso o relevo, desorden, uso inadecuado del uniforme, incorrecto llenado de formatos quirúrgicos), en muchas de estas reuniones son pocas las personas que participan y comentan los problemas que se generan, llamando la atención al resto de colegas y pidiéndoles más compromiso con la institución. Son muy pocas veces que el personal es reconocido o felicitado en dichas reuniones por alguna acción que realizó. Es necesario mencionar que para este tipo de reuniones la jefa emite documentos para hacer de conocimiento de la fecha y hora de las reuniones, indicando que la inasistencia será sancionada según reglamento interno institucional. A pesar de ello, las colegas dicen “me parecen irrelevantes esas reuniones porque siempre comentan lo mismo, no me interesan esas reuniones, ya veré con que justifico mi inasistencia, sólo asistiré por evitar problemas con la jefatura”.

También se observa que en todo el personal no todas trabajan en equipo, se limitan solo en sus actividades, sin ayudar a quienes tienen mayor carga laboral. Muchas de ellas tienen conflictos interpersonales con otras colegas, no se llevan bien y crean dificultades en el momento de trabajar mencionando: “No deseo trabajar con esa colega porque, no me siento a gusto con ella”, “Le diré a la jefa que me cambie de compañera”, “prefiero trabajar sola”, etc. generando entre ellas conflictos sin resolver, evidenciando problemas de comunicación entre colegas.

Y se observa que, probablemente no existe real compromiso para la solución de problemas, y menos aún para la integración del personal, puesto que cada una realiza su labor profesional de acuerdo a su criterio, mostrando comunicación limitada, sumando la desconfianza entre ellas, dando a relucir siempre su antigüedad para poder realizar menor número de actividades, entonces después de la identificación de los problemas surgen algunas incógnitas ¿existirá verdadero compromiso con la institución? ?, ¿El personal se siente a gusto trabajando en equipo?, ¿El personal se siente respaldado por sus jefes inmediatos? , ¿El profesional es reconocido por la labor y esfuerzo que desempeña?, ¿El profesional se siente motivado para el desempeño de sus actividades? ¿Siente que este trabajo le permite desarrollarse profesionalmente?

1.2. Formulación del problema

Ante esta situación se creyó conveniente realizar un estudio sobre los factores que influyen en la motivación del personal de enfermería del Hospital, si realmente existe un clima favorable o adverso que motiva las acciones de trabajo del personal que trabaja en el Hospital:

¿Existe influencia del clima organizacional en la motivación del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz - PNP?

1.3. Justificación

Considerando que el potencial humano, constituye la base fundamental en el desarrollo de una organización hacia el logro de metas y objetivos institucionales. Es importante que el clima organizacional sea adecuado, y

promueva el desenvolvimiento favorable de sus integrantes, para afrontar la demanda de salud a la cual está expuesta. De ahí, es necesario considerar el desarrollo de un ambiente grato, para ofrecer servicios de salud de enfermería con calidad y calidez.

1.4. Objetivos

- **Objetivo general.** Determinar la influencia del clima organizacional en la motivación del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz- PNP.

1.4.1. Objetivos específicos.

- Identificar el clima organizacional según sus dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condición laboral en el Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz. PNP
- Identificar nivel de motivación del profesional de enfermería según dimensiones: reconocimiento, logros, posibilidades de crecimiento, promoción, responsabilidad en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz. PNP
- Identificar cuáles son las dimensiones que tiene las mayores contribuciones de las variables del clima organizacional en la motivación en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz. PNP

CAPITULO II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Noguera y Samudio (2014). Realizaron la siguiente investigación: Diagnóstico del Clima Organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay. Tuvo como objetivo: Determinar la percepción del clima organizacional en sus diversas dimensiones del personal sanitario y administrativo del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay. Fue un estudio observacional descriptivo de corte transversal con componente analítico, con una muestra de 226 trabajadores. Y concluyeron que el 55% del personal encuestado declaró nivel de insatisfacción en la dimensión motivación, en la dimensión reciprocidad 53% y en la participación 32%, además hubo un alto porcentaje de riesgo de insatisfacción 83% y en participación 68%. Se obtuvieron niveles insatisfactorios en todas las dimensiones estudiadas relacionadas al clima organizacional en el hospital Militar.

Gonzales B., Pedraza N. y Sánchez M., (2015) presentan la investigación: “El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud”: Tuvo dos objetivos principales. Primero, examinar la multi dimensionalidad y las características fundamentales de las variables de clima organizacional y calidad de los servicios públicos de salud; segundo, diseñar un modelo teórico sobre la relación que existe entre estas 2 variables. El

estudio que efectuó mediante la estrategia de investigación documental, método de análisis que comprende la revisión de literatura, detección, consulta, extracción/recopilación e integración de datos. Para ellos la exploración contó con 83 investigaciones teóricas y empíricas publicadas en países de Latinoamérica durante el siglo XXI, del análisis realizado se infiere teóricamente que existe una relación entre el clima organizacional y la calidad de los servicios públicos de salud; sin embargo, se recomienda realizar estudios empíricos que refuercen la perspectiva teórica analizada.

Arias W. y Arias G. (2014) realizaron la siguiente investigación: “Relación entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado” concluye, que el clima organizacional se relaciona con la satisfacción laboral de manera moderada.

Antonio y Santiago (2015) Presentan la investigación “Motivación y satisfacción laboral del profesional enfermero en un hospital EsSalud, concluye que el 57% de las enfermeras presenta motivación media. Y las dimensiones: importancia, retroalimentación y autonomía presentan niveles medio con tendencia a alta, mientras que las dimensiones identidad y variedad de la tarea presentan mayoritariamente nivel bajo. En la satisfacción laboral, el 63% de enfermeros tienen nivel medio. Al analizar esta variable según dimensiones se encontró que más del 50% de dichos profesionales presentan nivel medio, en Relaciones sociales, desempeño de tareas y Relación con la autoridad, en tanto que en Políticas administrativas y Desarrollo personal presentan nivel medio con tendencia a nivel alto y en los factores Beneficios Laborales y Condiciones físicas y/o confort niveles de satisfacción que entre medio y bajo. Se concluye que existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital II Ramón Castilla.

Lucas Mirian (2014) en Ecuador, realizó un estudio donde obtuvo como conclusiones; *“el nivel de motivación del profesional de Enfermería es medido, por déficit de los recursos y por la poca estrategia de los líderes, para mejorar el interés y satisfacción del personal en el desarrollo de las actividades”*.

Leyva (2013), realizó un estudio sobre “Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo”; obteniendo las siguientes conclusiones : *“los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del HNDM, el mayor porcentaje expresan que está presente; de igual manera en la dimensión intrínseca referido a las oportunidades de trabajo, por su vocación de servicio, y por sentirse muy orgulloso al trabajar en la institución”*.

2.2. Bases teóricas

Definición del clima organizacional.

En el año de 1960, múltiples investigaciones respecto al clima se centraban en las cualidades subjetivas (Likert, 1961) señalando ser una atmósfera de trabajo, concluyendo que se debería crear diferentes climas en las organizaciones provocando cambios aparentemente estables en los rasgos de personalidad (Astudillo, 1985).

El clima organizacional forma parte de las características de las distintas instituciones (Schneider y Snyder, 1975) y mencionan que los sujetos realizan estudios acerca de las políticas, prácticas y condiciones que evidencian en el ambiente laboral (en Lotito, 1992).

La definición de clima (Rodríguez, 1992) apunta a considerar "las percepciones fomentadas por las personas de una misma institución enfocado al ambiente laboral, ya sea el ambiente físico donde se lleva a cabo, las relaciones interpersonales en el trabajo". Otros autores, Litwin y Stringer (1968) entendían por clima como "un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento".

Por otra parte, Campbell *en el año de 1970* conceptualiza al clima " como un conjunto de atributos específicos propias de una organización que se atribuyen al modo como la organización se enfrenta con sus miembros y su entorno.

Por otro lado, Schneider (1975) refiere que el concepto de clima mayormente son los atributos de una persona, es así, determinado por la percepción que se realiza en un determinado ambiente. Desde su visión, "las percepciones del clima son descripciones para caracterizar las prácticas y procedimientos de un sistema"(en Justiniano, 1984).

Por último, García (2007) nos refiere que el concepto clima laboral hace referencia a sus integrantes con cierta motivación. Donde sí la motivación de éstos está creciendo, el clima podrá ser favorable y brindará relaciones de satisfacción, entre los empleados. Cuando la motivación de los empleados es baja, tiende a deteriorarse. Es así que estas definiciones nos permiten comprender el significado del clima organizacional.

Teorías del clima organizacional.

Teoría de las variables - Rensis Likert (1965). La teoría de Clima Laboral de Likert (1965), citado por Brunet (1999) nos menciona que el comportamiento que asume las personas que laboran en la institución, dependen de los actos del mismo, tanto en el ámbito administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben. Todo esto basado dentro de la organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que presentan las personas que laboran dentro de un clima organizacional.

Teoría Moderna de la Organización. Esta teoría de aspecto didáctico y enfocado al clima de las personas que laboran en una determinada institución u organización estuvo centrada inicialmente en aspectos biológicos y se fue modificando de acuerdo a las necesidades requeridas. Esta se compone de cinco partes

1. Individuos: Cada trabajador que tiene consigo sus propias características personales demostrando habilidades y actitudes favorables para la organización, que influye en el sistema.
2. Organización formal: Está formada por los estándares interconectados de los trabajos, que en conjunto establecen la estructura del sistema.
3. Grupos pequeños: Los individuos no laboran de manera aislada sino que son participantes de grupos pequeños y les ayuda a facilitar su adaptación su inclusión al sistema.
4. Estatus y roles: Los diferentes niveles y roles que existen entre los diferentes puestos de una organización, definen la conducta de los individuos dentro del sistema.
5. Marco físico: Hace mención al ambiente externo y a
6. El nivel de tecnología que caracteriza a la organización.

Silva, (1996), sostiene que, el clima organizacional es un factor atribuido a una persona, tanto en el aspecto perceptual y cognitiva de la situación organizacional. Formando una misma percepción personal de quien los rodea y estructurar sus actitudes y conductas.

Importancia del clima organizacional

El clima organizacional permitirá comparar el aspecto científico y sistemático respecto al entorno laboral y condiciones de trabajo de la persona, donde así mismo ayudara a elaborar proyectos que fomenten a emprender los factores negativos de la productividad del potencial humano.

Una vez evaluado al clima Organizacional se debe conocer la percepción que el trabajador tiene en la organización, respecto a sus expectativas a futuro, permitiendo definir un programa de intervención y desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación.

Un Clima Organizacional estable es una inversión a largo plazo. (Calcina, 2012)

Dimensiones del clima organizacional

Según el *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*, *dimensión*, significa “cada una de las magnitudes de un conjunto que sirven para definir un fenómeno”. Las dimensiones se refieren a dispositivos que permiten analizar una realidad.

Por lo tanto, existen diversas teorías que han tipificado los climas organizacionales que pueden producirse en diferentes configuraciones de las variables que conforman el concepto. (Palma, 2007)

Debido a muchos literatos enfocados al estudio de este tema en el mundo han establecido su definición, objetivos, dimensiones, importancia, teorías e instrumentos para su medición, despertando el interés en muchos investigadores. Entre las más resaltantes encontramos:

Litwin y Stinger (1968) donde enfoca a nueve dimensiones respecto al clima existente en una institución, y se relaciona entre sí, tales como:

1. **Estructura.** Determinada por la percepción que tiene los integrantes de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.
2. **Responsabilidad.** Es el sentimiento de los integrantes de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.
3. **Recompensa.** Es la percepción de los miembros sobre la adecuación de la retribución recibida por el trabajo bien hecho.
4. **Desafío.** Determinado por el sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo.

5. **Relaciones.** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
6. **Cooperación.** Es el sentimiento de cada uno de los integrantes de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo.
7. **Estándares.** Es la percepción de los integrantes acerca del realce que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.
8. **Conflictos.** Es la sensación en el cual los miembros de la organización, tanto pares como superiores, reciben las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.
9. **Identidad.** Es el grado de pertenencia a una organización y sentirse un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo.

Para la investigación, se ha utilizado esta escala de percepción de clima organizacional, adaptado por Sonia Palma Carrillo (1999):

1. Autorrealización o Desarrollo Personal. Sonia Palma (2004) conceptualizo a la autorrealización como una apreciación del individuo, hacia las posibilidades que el trabajo le favorezca tanto en el desarrollo personal y profesional enfocado a su futuro.

Fernández (1999) en su teoría, conceptualiza a la autorrealización tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades que permitan fortalecer sus habilidades y destrezas respecto a las tareas en libertad y retroalimentación, generando satisfacción para los empleadores.

2. Involucramiento Laboral. Sonia Palma (2004), conceptualiza al indicador que permite identificar con los valores enfocado en el cumplimiento y desarrollo de la organización; así mismo, Ferreira (2006) menciona que es el mayor compromiso con la organización, concluyendo que es la aceptación de los objetivos y valores propios.

3. Supervisión. Sonia Palma (2004) lo conceptualiza como las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la

supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

4. Comunicación. Sonia Palma (2004) nos menciona que la comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente respecto a la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

5. Condiciones Laborales. Una vez más Sonia Palma (2004) nos menciona que las condiciones laborales es el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas.

Factores que afectan el Clima Organizacional

Según Guillen (2003), tenemos:

- ✓ **Factores Jerárquicos:** Determinado por los jefes, grandes responsables de equilibrar las buenas relaciones dentro de la organización.
- ✓ **Factores Estructurales:** una organización, donde los procesos, procedimientos y relaciones jerárquicas estén diseñadas, indudablemente que benefician el clima organizacional.
- ✓ **Factores Estratégicos:** cuando la organización labora sin planificación ni herramientas de gestión, sin metas claras, sin políticas sostenibles; ni condena la estructura y la cultura de la organización.

Definición de motivación.

La motivación es la compleja interacción de los procesos psíquicos que despierta la intensidad de los actos y poniendo en fin a los mismos, una vez lograda la meta o que el objeto persigue.

Dentro de la motivación presentan aspectos afectivos y procesos cognoscitivos; los cuales ocupan la función más importante en ella, siendo así una expresión y manifestación de las propiedades de la propia institución.

Para una definición más compleja, se denomina a la motivación como el conjunto de procesos psíquicos que contiene el papel activo y relativamente autónomo de una persona.

Otro representante como Hellriege D. (2000), conceptualiza a la motivación como la influencia que interviene en el comportamiento de los individuos, con el fin de que actúe y se comporte de alguna manera, pero siempre en busca de un objetivo.

Para Chiavenato (2000) lo define como el impulso que lleva a la persona a actuar de determinada manera. Donde el impulso puede ser provocado por un estímulo externo, que provienen del ambiente, o generado internamente por procesos mentales.

Teorías motivacionales

Abraham Maslow (1943), basa su teoría en 5 niveles de satisfacción.

- El primer nivel tiene relación con las necesidades fisiológicas del individuo, como son el alimento, la vestimenta, la procreación, entre otros.
- Le siguen las necesidades de seguridad, que involucran la estabilidad, la prevención de riesgos y daño físico.
- Un nivel más arriba se encuentran las necesidades sociales, tales como la aceptación, el compañerismo, el trabajo en equipo, entre otros.
- El cuarto nivel son las necesidades de estima, aquí la persona busca reconocimiento, prestigio y responsabilidad.

- Y finalmente están las necesidades de autorrealización, donde se aprecian la autoexpresión, la independencia, la competencia, entre otras.

David C. McClelland (1998); presenta tres niveles de necesidades; de poder, de asociación y de logro.

En la primera necesidad de poder se identifica el deseo de control de la persona sobre la situación que vive, como también el de controlar a otros. La necesidad de asociación se refiere al deseo de generar relaciones con otras personas, realizar actividades en grupo, sentirse integrado. Finalmente, en la necesidad de logro se aprecian las ganas de surgir y tener éxito, lo que implica una tendencia por parte de la persona a realizar de manera eficiente, eficaz y rápida la labor (Palma, 1998).

La Teoría de la Motivación-Higiene de Frederick Herzberg.

La teoría parte en que el hombre presenta un doble sistema de necesidades; para situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo.

Formuló la teoría de los dos factores donde explica el comportamiento de las personas en el aspecto laboral y formula la presencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas: **Factores higiénicos**, las cuales son denominado así porque actuaba de manera análoga a los principios de la higiene médica. Y los **Factores motivacionales** las cuales son aquellas variables que están bajo el control del individuo, debido a que se relacionan directamente con las actividades que el empleado realiza y desempeña.

Herzberg enumera los siguientes factores, encuadrándolos en la tipología de motivadores (Gherman 2013):

- **Reconocimiento.** Para la persona que presenta aspectos vivenciales. De su trabajo, procedente de otras personas, elogios y críticas.
- **Logro/realización.** Son los resultados concretos, puntuales, positivos y que presentan unos significados de ganancia o éxito para la empresa trabaja permitiendo solucionar problemas complejos, ver los resultados del propio trabajo.
- **Posibilidad de crecimiento/formación y desarrollo.** Es aquella formación que es brindado por la empresa y desarrollarse personal y/o profesionalmente hacia un mejor cambio.
- **Promoción.** Cambio de posición o estatus en la empresa. Enfocado a que el individuo forme parte de esta categoría, es necesario el cambio de estatus.
- **Responsabilidad.** Es todo trabajo con baja supervisión, responsabilidad sobre el propio ambiente laboral, ya sea trabajo importante. También, se incluyen las situaciones contrarias.

Motivación en Enfermería

La enfermera es un profesional cercano a la persona y a su familia, es un recurso del sistema y conlleva la idea de servicio. La enfermera representa la suplencia y la ayuda de la persona en el cuidado de su salud y responde con calidad científica, técnica y humana a las necesidades de cuidados de las personas. Por lo tanto, la imagen de la enfermera debe impregnar la figura de accesibilidad, respeto humano y de rigor profesional en el entorno de los servicios de salud. También es preciso señalar la necesidad de mantener en el tiempo esta motivación. Así el conocimiento de los mecanismos que mantiene activada la motivación de las enfermeras es un gran reto gestor.

Gestión de enfermería (2016). Es necesario acudir a la satisfacción de necesidades que, desde distintos ángulos casi todos los teóricos ponen en el centro de la responsabilidad de la motivación. Los componentes de los

equipos de la enfermería deben sentirse plenamente desarrollados en su actividad y esta va mucho más allá de la prestación de cuidados y de la consideración acerca de la vocación, como elemento de mantenimiento de la motivación.

Así se deben poner en consideración la capacidad de realizar la actividad del cuidado con autonomía científico-técnica y que esta autonomía, encuentre su acomodo en las líneas estratégicas y en los objetivos de la organización.

También se debe considerar el sentido de pertenencia y participación en los grupos de trabajo. De ahí que, una gestora enfermera debe emprender la ardua labor de conformar equipos de trabajo participativo y plural en los que integrar las diversas voluntades y formas de entender los cuidados y la salud. Este grupo, además, debe aportar la seguridad que las personas necesitan como bien mencionan, muchos de los teóricos.

Gestión de enfermería (2016). Todas las enfermeras en su vida profesional llevan de forma implícita la necesidad de desarrollo y orientación en su ambiente laboral. La necesaria coordinación entre sistema sanitario y sistema educativo deberá permitir diseñar la orden profesional de la enfermera en los sistemas de salud y la orientación académica de los estudios de enfermería, para facilitar y adecuar programas de postgrado e incrementar la capacitación y la evaluación periódica mediante sistemas de acreditación.

El servicio de centro quirúrgico

El área quirúrgica es una de las áreas de mayor actividad del hospital, es un ambiente controlado y sin gérmenes donde se realizan las intervenciones quirúrgicas. Los cuidados ofrecidos por el profesional de enfermería son desarrollados con alto grado de estándar de calidad para satisfacer las necesidades del paciente.

La misión de centro quirúrgico está orientada a fomentar una atención humanitaria a los pacientes que son atendidos en el servicio viéndolo como un ser multidimensional.

Mientras que la visión está orientada a brindar el logro de un servicio quirúrgico de máxima capacidad, donde el personal brinde una atención de calidad y calidez, bajo una correcta organización.

Enfermería en centro quirúrgico

El profesional de enfermería en el área quirúrgica, es una sub especialidad enfocado a la atención integral del paciente quirúrgico. Esta tarea posee componentes técnicos y profesionales en el proceso preoperatorio, trans operatorio y postoperatorio.

En conclusión, podemos decir que el profesional de enfermería en el servicio, es la persona que planea, determina organiza y comprueba recursos materiales y condiciones del ambiente quirúrgico antes, durante y después del acto operatorio.

Funciones generales de la enfermera en el servicio de centro quirúrgico

- Dar atención preoperatoria inmediata a los pacientes de bajo, mediano y alto riesgo.
- Apoyar y participar responsablemente en la ejecución de procedimientos quirúrgicos.
- Ofrecer atención de enfermería de calidad en todos los procedimientos realizados previniendo riesgos de complicaciones.
- Mantener un alto grado de comunicación efectiva con todas las áreas del hospital y sus representantes.
- Participar y apoyar en la formación académica del personal de salud coordinando con los representantes de las universidades formadoras de estos recursos.
- Coordinar y recibir la transferencia de los pacientes de sala de hospitalización. Programar, seleccionar los equipos y materiales para los tratamientos quirúrgicos respectivos de acuerdo al caso.

- Mantener un buen sistema de comunicación con servicio de hospitalización previa la transferencia de los pacientes.

2.3. Formulación de hipótesis

Ho: El clima organizacional no tiene influencia en la motivación del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico Hospital Luis Nicasio Sáenz. PNP.

Ha: El clima organizacional influye en la motivación del profesional de enfermería de Centro Quirúrgico Hospital Luis Nicasio Sáenz. PNP.

2.4. Definición operacional de términos

Clima Organizacional. Son las percepciones compartidas por todos los profesionales de enfermería, con respecto a su ambiente de trabajo, emociones, desempeño laboral, relaciones interpersonales, Se refiere tanto a la parte física como emocional.

Motivación. Es aquello que impulsa a un individuo a realizar ciertas acciones y a mantener firme su conducta, hasta obtener el resultado deseado, tomando en cuenta, el comportamiento que adopta derivado de estímulos internos o externos en el ámbito laboral y le produce sensación de beneplácito, bienestar y logro de objetivos o expectativas al realizar actividades con buen estado de ánimo y esmero, requiriendo de reconocimiento por sus desempeño de parte de sus superiores o autoridades, logro de objetivos y metas institucionales, posibilidades de crecimiento, promoción y responsabilidad.

Centro quirúrgico. Es un ambiente complejo donde convergen las acciones quirúrgicas programadas y de emergencia, que funcionan durante las 24 horas del día, reúne personal profesional y especializado en la aplicación de técnicas quirúrgicas y recuperación post anestésica tomando en cuenta la esterilidad, y medidas de seguridad en el paciente.

Profesional de enfermería: Profesional calificado y colegiado en estudios de enfermería y está autorizado para ofrecer servicios de salud respaldado por la formación académica, perfilándose como estructuras sociales autónomas y con legitimidad, que labora en el Hospital Luis N. Sáenz.

CAPITULO III

Metodología

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El estudio es tipo cuantitativo, descriptivo, explicativo, no experimental y de corte transversal, orientado a medir la relación existente entre la variable clima organizacional y la motivación laboral en el Hospital. En ese sentido se asignan pesos y ponderaciones a las variables de estudio; para explicar si existe o no relación causal, excluyen la posibilidad de efectuar experimento, y la información se recolecta en un tiempo y espacio determinado.

Para la investigación se utilizan medidas numéricas que pueden ser tratadas como técnicas estadísticas. Normalmente la investigación cuantitativa considera relaciones causa efecto y relaciones de influencia dependencia. Asimismo, para que se considere la metodología cuantitativa es necesario que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea representable por algún modelo numérico ya sea lineal, exponencial o similar. Es decir, que haya claridad entre los elementos de investigación que conforman el problema, que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente dónde se inicia el problema, en qué dirección va y qué tipo existe entre elementos:

3.2. Lugar de estudio

Esta investigación se desarrolló en el Hospital Luis Nicasio Sáenz – PNP; ubicado en la cuadra 26 de la avenida Brasil en el distrito de Jesús María. El Centro quirúrgico está ubicado en el cuarto piso, del segundo pabellón del hospital, cuenta con 8 salas quirúrgicas donde se realizan cirugías programadas de diversas especialidades quirúrgicas y cirugías de emergencia durante las 24 horas, están a cargo de profesionales especialistas capacitados.

3.3. Población de estudio

La población estuvo conformada por 30 enfermeras del servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz.

3.4. Criterios de selección

3.4.1. Criterios de inclusión:

- Profesional de Enfermería de ambos sexos, personal civil o de servicios.
- Profesional de Enfermería que se encuentren laborando más de 1 año en centro quirúrgico.
- Profesional de Enfermería que aceptan participar en el estudio (consentimiento informado)

3.4.2. Criterios de exclusión:

- Profesional de Enfermería con cargo administrativo, licencia por enfermedad o embarazo, pasantías, vacaciones.
- Profesional de Enfermería que no completaron el instrumento.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la observación y la encuesta, los instrumentos estuvieron conformadas para la medición del clima organizacional por la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) desarrollada por la psicóloga Sonia Palma, el cual ha sido modificado por la presente autora para adaptarla a la realidad y está conformado por 40 ítems dividido en 5 dimensiones (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales). Asimismo para la variable motivación, se fundamentó en las teorías de motivación de Herzberg y se utilizó la Escala de Likert adaptada por Vásquez, el mismo que fue modificado para esta investigación, consta de 25 ítems en 5 dimensiones (reconocimiento, logros, posibilidad de crecimiento, promoción y responsabilidad); ambos cuestionarios fueron sometidos a juicio de expertos integrado por especialistas en el área, siendo procesada la información en la Tabla de Concordancia y Prueba Binomial.

Seguidamente se realizó las sugerencias de los expertos a fin de llevar a cabo la prueba piloto para determinar la validez estadística a través de la prueba de correlación de Pearson en el cual el $r > 0.2$ para los ítems válidos (Anexo G) y para la confiabilidad se utilizó la prueba α de Crombach en el cual el valor de $\alpha > 0.05$ es confiable (Anexo H).

3.6. Procedimiento de análisis e interpretación de la información

La Variable Clima Organizacional está conformado por 40 ítems dividido en 5 dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

X1= Realización personal

X2= Involucramiento laboral

X3= Supervisión

X4= Comunicación y

X5= Condiciones laborales

La Variable Motivación que se fundamentó en las teorías de motivación de Herzberg y se utilizó la Escala de Likert adaptada por Vásquez, el mismo que fue modificado para esta investigación, consta de 25 ítems en 5 dimensiones (reconocimiento, logros, posibilidad de crecimiento, promoción y responsabilidad);

Y1= Reconocimiento

Y2= Logros,

Y3= Posibilidad de crecimiento

Y4= Promoción y

Y5= Responsabilidad

3.7. El procedimiento para el análisis estadístico.

El procedimiento estadístico para realizar el análisis fue el siguiente:

1. De los datos de la encuesta a partir de la asignación de puntajes, se obtuvieron variables resumen.
2. Para evaluar la influencia del clima organización en la motivación se realizó un análisis de regresión lineal simple.
3. También se planteó una regresión múltiple desplegando los datos de la variable clima organizacional con sus cinco dimensiones para evaluar la influencia y contribución de las dimensiones a través de los coeficientes B, y para evaluar la potencia explicativa del modelo a través del Análisis de varianza.

3.8. Análisis e interpretación de la información.

Una vez recolectados los datos, serán procesados mediante el paquete estadístico de Excel 2013 para los datos descriptivos y el minitab para el análisis estadístico, previa elaboración de la Tabla de Códigos (Anexo E) y la Tabla Matriz de Datos (Anexo F).

Los datos fueron visualizados en tablas y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación confrontando con la literatura.

Fue necesario medir la variable de estudio utilizando la estadística descriptiva, los porcentajes, la frecuencia absoluta, y promedio aritmético valorando bajo una escala de medición de la siguiente forma: Totalmente de acuerdo (5pts), Mayormente de acuerdo (4pts), Indiferente o indecisión (3pts), Desacuerdo (2pts), Totalmente en desacuerdo (1pt).

La variable clima organizacional se valoró en favorable y desfavorable, para la variable motivación se realizó en alta y baja. (Anexo I). Para comprobar la hipótesis de estudio se aplicó la prueba del Ji – cuadrado y luego el análisis de regresión para evaluar la influencia de la variable independiente X (clima organizacional) en la variable dependiente Y motivación. (Anexo X).

3.9. Consideraciones éticas

Con el fin de ejecutar la investigación se tomó en cuenta contar con las aceptaciones respectivas del hospital, y el consentimiento informado del profesional, expresándoles que la información es de carácter anónimo y confidencial. (Anexo C).

CAPITULO IV

Resultados y discusión

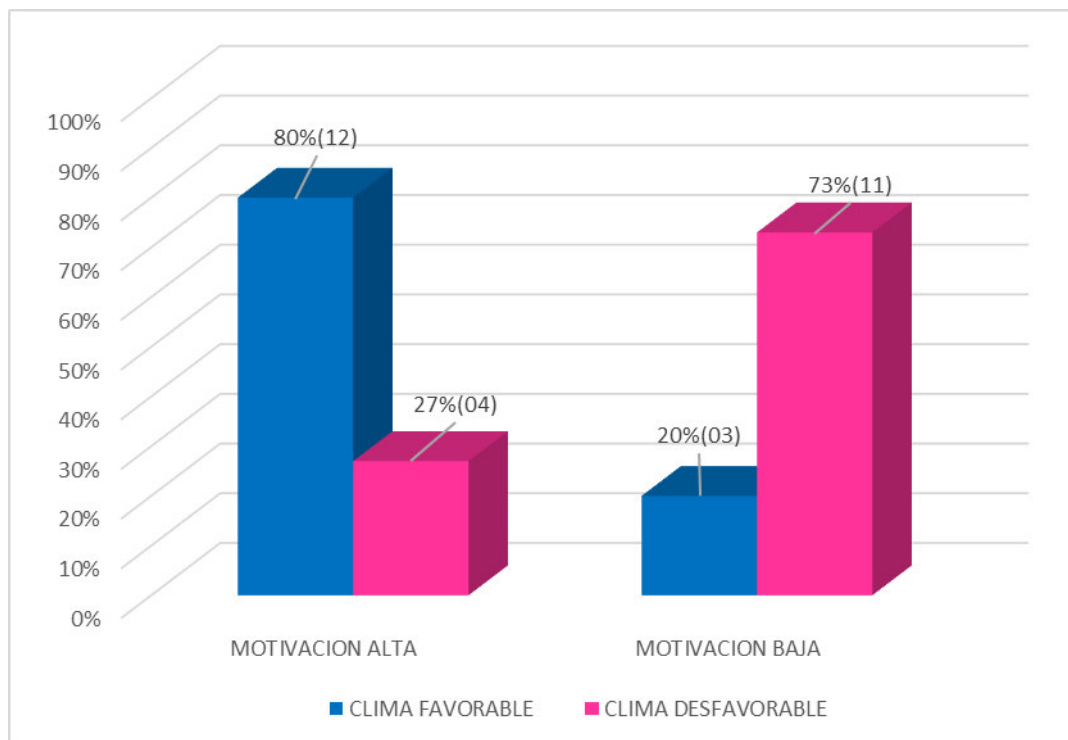
Luego haberse recolectado los datos, se pasó a procesarlos y presentar la estadística descriptiva en primer lugar a través de tablas y/o gráficos estadísticos, y luego para realizar el análisis estadístico inferencial en una segunda parte, todo ello con el fin de ser analizados e interpretados en base al marco teórico

4.1. Resultados de la estadística descriptiva

Tiempo de servicio según sexo. La población de estudio presenta del 100%; 38 a 42 años (37%), 43 a 47 años (27%), 48 a 55 años (17%), 28 a 32 años (13%), y 33 a 37 años (6%); solteros (47%), casados (47%), divorciado (3%) y viudo (3); son de sexo femenino (90%) y de sexo masculino (10%); tienen más de 20 años de tiempo de servicio (47%), menos de 10 años (30%), de 11 a 20 años (23%); son oficial de servicios (77%) y civiles (23%). (Anexo J).

De acuerdo a lo mencionado podemos observar que una mayoría de profesionales de enfermería de centro quirúrgico son adultas maduras debido a que presentan de 38 a 55 años, son tanto casados como solteros en la misma proporción, son de sexo femenino, tienen entre 11 y 20 años de servicio, y son oficiales de servicios.

GRÁFICO 1: Influencia Del Clima Organizacional En La Motivación Del Profesional De Enfermería En Centro Quirúrgico Del Hospital Luis Nicasio Sáenz
PNP. Lima – Perú - 2018

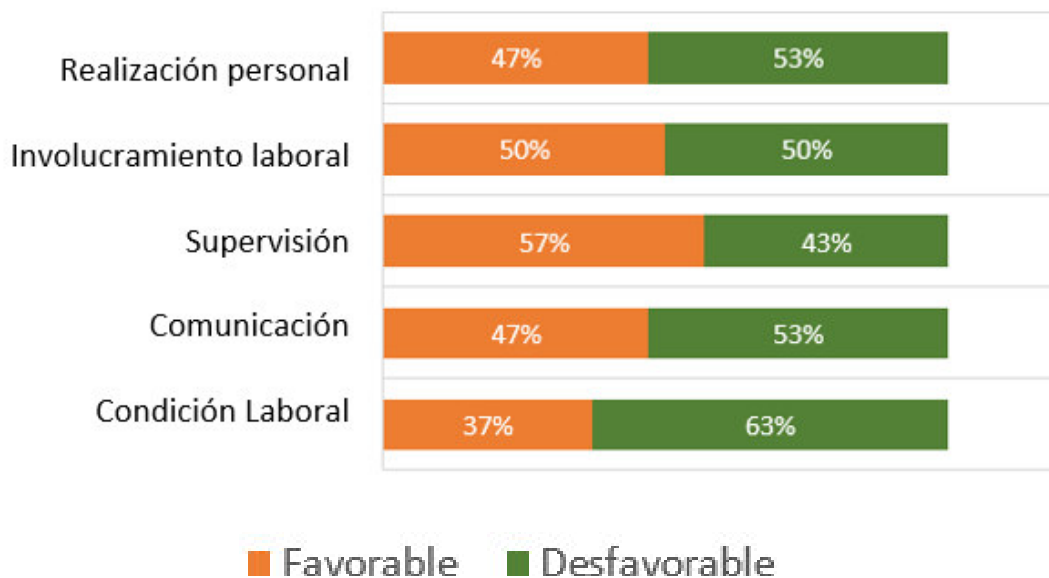


X^2 calculado > X^2 tabulado = 8.57 > 3.84 Rechaza la H_0

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio.

Acerca de la influencia del clima organizacional en la motivación alta del profesional de enfermería de centro quirúrgico, el 80% expresan que el clima organizacional es favorable, de los cuales 27% manifiestan clima desfavorable, en la motivación baja solo el 20 %; mientras que el otro 73% manifiesta que el clima organizacional es desfavorable. Al aplicar la prueba no paramétrica de ji cuadrado para comprobar la hipótesis se obtuvo un X^2 calculado de 8.57 > X^2 tabulado = 3.841, por lo que se rechaza la H_0 con un nivel de significancia del 95%, aprobándose la hipótesis de estudio, entonces el clima organizacional influye en la motivación del profesional de enfermería de centro quirúrgico. (Anexo Y).

GRÁFICO 2: Clima Organizacional Según Dimensiones Del Centro Quirúrgico Del Hospital Luis Nicasio Saenz
PNP - Lima – Perú - 2018



Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio.

Acerca del clima organizacional, según la dimensión realización personal por Centro Quirúrgico; 47% expresan que es favorable y 53% desfavorable. Los aspectos favorables están determinados por que 70% refieren que las actividades en la que se trabajan les permiten aprender y desarrollarse y 70% participan y definen los objetivos y las acciones para lograrlo; mientras que los ítems desfavorables están dados porque 87% manifiestan que los supervisores expresan reconocimiento por los logros, 83% la institución promueve el desarrollo personal y 83% los jefes no promueven la capacitación que necesitan. (Anexo M).

En la dimensión involucramiento laboral, el 50% indica que es favorable y 50% que es desfavorable. Los ítems favorables 100% refieren que se sienten comprometidos con el éxito del centro quirúrgico, 100% comprometidos con la institución, y 80% cada profesional se considera factor primordial para el desarrollo del servicio; y los ítems desfavorables porque 60% expresan que no hay una clara definición de la visión, misión y valores en el servicio, y 13%

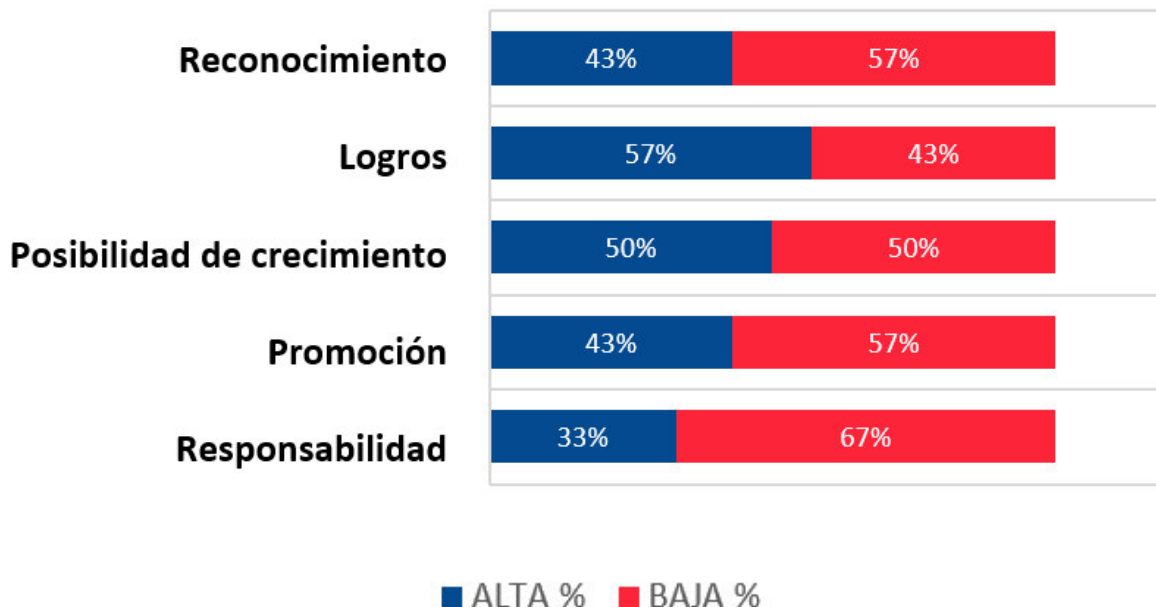
cumple con las actividades laborales no siempre es una tarea estimulante. (Anexo N).

En la dimensión supervisión del total; 57% es favorable y 43% desfavorable. Entre los ítems favorables resalta el 97% pues manifiesta que las responsabilidades del puesto están claramente definidas, 60% que los objetivos del trabajo están determinados y 57% el trabajo se realiza en función a guías y protocolos establecidos; seguido de 87% desfavorable que expresan que el trato en la institución no es justo, y 57% que los jefes no brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan. (Anexo O).

Acerca del clima organizacional según dimensión comunicación por ítems en Centro Quirúrgico, del total; 47% es favorable y 53% desfavorable. En relación a los ítems favorables; 73% refieren que es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía, 70% que el jefe escucha los planteamientos que se le hace y 63% que el servicio promueve la comunicación interna; mientras que los ítems desfavorables están dados porque el 70% no conocen los avances en las otras áreas del servicio y 60% señalan que no siempre hay acceso a la información requerida para cumplir con el trabajo. (Anexo P).

En la dimensión condición laboral, del total; 37% es favorable y 63% desfavorable. Entre los ítems favorables; el 70% refiere que el personal tiene la oportunidad de tomar decisiones en torno a sus responsabilidades, y 67% tienen la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que puedan; sin embargo, los ítems desfavorables están referidos a que 83% manifiestan que la administración de los recursos no es buena, 70% no existe la disposición de tecnología que facilite el trabajo y 50% los compañeros del trabajo no siempre cooperan entre sí. (Anexo Q).

**GRÁFICO 3: Motivación Del Profesional De Enfermería Según Dimensiones En Centro Quirúrgico Del Hospital Luis N. Saenz
PNP - Lima – Perú - 2018**



Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio.

Acerca de la motivación del profesional de Enfermería según dimensión reconocimiento por ítems en Centro Quirúrgico, del total; 57% es baja y 43% alta. Entre los ítems de motivación alta; 43% refieren que el trabajo desarrollado es valorado por el jefe, y 27% los compañeros de trabajo valoran y reconocen el trabajo; mientras que los ítems de motivación baja están dados porque 93% expresan que durante el último año no han obtenido de la institución o jefe de servicio alguna distinción o reconocimiento documentado, 87% habitualmente no reconocen la buena labor que realizan en la institución, y 90% los premios y reconocimientos son distribuidos de manera injusta. (Anexo T).

En cuanto a la motivación del profesional de Enfermería según dimensión logros del 100%; 57% es alta y 43%) baja. Entre los ítems alta; 90% manifiestan que las tareas que desempeñan corresponden a la función, 90% que el trabajo que realizan permite que desarrollen al máximo todas sus

capacidades, y 83% se sienten a gusto de formar parte de la institución, seguido de 57% que refieren que la motivación es baja porque consideran que los resultados que le ofrecen en el trabajo no son los más adecuados, y 13% consideran que el trabajo no contribuye directamente en el alcance de los objetivos. (Anexo U).

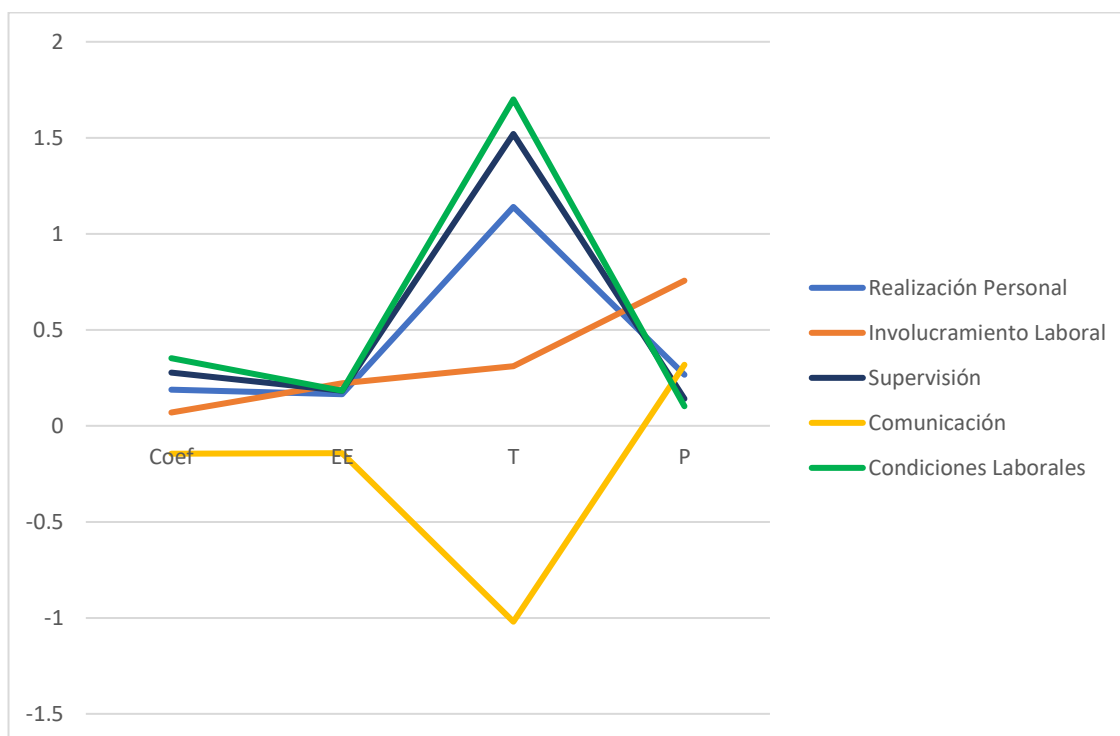
Sobre la motivación del profesional de Enfermería según dimensión posibilidad de crecimiento por ítems en Centro Quirúrgico, del total; 50% es alta y 50% baja. Los ítems alta; 83% expresan que contribuyen en la toma de decisiones dentro de la sala, 57% entregan la información necesaria para que se desarrollen como personal y profesional y 57% que dan la libertad para hacer el trabajo de acuerdo a su criterio; seguido de 87% que manifiestan que la motivación es baja ya que la institución no incentiva al personal para alcanzar un puesto mejor al que tiene, y 70% porque consideran que la distribución física del área donde se labora no permite trabajar cómodo y eficientemente. (Anexo V).

Acerca de la motivación del profesional de Enfermería según dimensión promoción por ítems en Centro Quirúrgico, del total; 57% es baja y 43% alta. Los ítems alta; 97% refieren que se sienten comprometidos con la institución y con el servicio donde laboran, 97% se interesan en el desarrollo del servicio y 87% trabajan organizadamente en equipo; mientras que el ítem con motivación baja está dado porque 50% expresan que en la institución no siempre existe oportunidades de promociones y ascensos, 37% que en algunas ocasiones participan activamente en las actividades y reuniones programadas en el servicio. (Anexo W).

En cuanto al nivel de motivación del profesional de Enfermería según dimensión responsabilidad por ítems en Centro Quirúrgico, del 100%; 67% es baja y 33% alta. (Anexo S). Los ítems altos; 93% cumplen con el horario establecido y registra puntualidad, 93% asumen con compromiso las actividades determinadas por el jefe del servicio y jefe inmediato superior, y 93% cumplen las tareas encomendadas; sin embargo, en los ítems con motivación baja el 27% expresa que en algunas ocasiones promueven el

desarrollo en beneficio del servicio y 23% que en algunas ocasiones actúan de acuerdo a las normas, guías y protocolos establecidos. (Anexo X).

GRÁFICO 4: Dimensiones Que Tiene Mayor Contribución En La Influencia Del Clima Organizacional En La Motivación Del Profesional De Enfermería En Centro Quirúrgico Del Hospital Luis N. Sáenz. PNP Lima – Perú



Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio.

De acuerdo a los resultados en la ecuación y modelo de regresión, las dimensiones explicativas que tiene la mayor contribución son las **condiciones laborales** (coeficiente de 0.35), seguida de la **dimensión supervisión** (con 0.27), luego la **realización personal** (coeficiente de 0.19), el **involucramiento laboral** tiene una contribución (0.06) y la dimensión de menor contribución es la **comunicación** con (-0.15). Anexo (Z)

4.2. Discusión

El clima organizacional está conformado por un conjunto de percepciones, (debido a factores internos y externos), que tienen los trabajadores de una determinada institución, cómo se expresan y comportan en el ambiente laboral para responder a los objetivos planteados para la institución.

El clima organizacional y la motivación asociados son de gran interés en la psicología organizacional, por sus implicancias en la productividad del recurso humano en ambientes laborales, constituyendo los indicadores de la calidad de vida en el trabajo.

En el Centro Quirúrgico del hospital de Policía, luego de analizar los resultados sobre el clima organizacional del profesional de enfermería, se obtiene: la mayoría indica encontrar motivación alta en un clima favorable, de la misma forma se observa que existe motivación baja en un clima desfavorable; por lo que al aplicar la prueba de ji cuadrado donde, se rechaza la hipótesis nula, aprobándose la hipótesis de estudio; Entonces El clima organizacional influye en la motivación del profesional de enfermería.

Esta investigación coincide con otros estudios como los de Ticona (2016), quién determina que el clima organizacional tiene influencia directa positiva en la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión- EsSalud.

Paredes (2016) también investigó y encontró relación significativa entre la motivación personal y clima organizacional en el personal de obstetricia en un Hospital de la ciudad de Huancayo.

Sarmiento (2015) con su investigación llegó a comprobar el Clima Organizacional se relaciona directamente con la Motivación Laboral en una empresa de servicio de Agua potable en la ciudad de Trujillo, esta observó que el 77% del personal administrativo está de acuerdo con el clima

organizacional, obteniendo un promedio del 70% de los trabajadores que se sienten motivados.

Ardinez y Gutierrez (2014), difieren con los resultados encontrados, pues ellos en su investigación concluyen que el clima laboral influye significativamente sobre la satisfacción del personal, pero no influye en la motivación, sobre la cual priman los aspectos intrínsecos del trabajador, especialmente su necesidad de autorrealizarse.

En cuanto a los resultados de la estadística descriptiva obtenidos en este estudio, sobre la percepción del clima organizacional, se observa que el porcentaje de respuestas del personal de enfermería es tanto favorable como desfavorable, obteniendo un clima organizacional equitativo, refiriéndose lo favorable a las expresiones que participan en la definición de los objetivos institucionales, se sienten comprometidos con la institución, las responsabilidades del puesto están claramente definidas, es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía, y que el personal tiene la oportunidad de tomar decisiones en torno a sus responsabilidades. Respecto a lo desfavorable incluyen a que las actividades que realizan no siempre les permite aprender y desarrollarse, no hay una clara definición de la visión, misión y valores en el servicio, el trato no es justo, no se evidencia los avances de distintos servicios y la administración de los recursos no es buena; lo que puede conllevarle a interferir en el logro de sus objetivos personales, profesionales e institucionales y por ende en la satisfacción laboral en razón a que el clima organizacional no proporciona un medio ambiente laboral que fomente el desarrollo integral del profesional y del servicio.

Huaranga (2017), realizó la investigación en los profesionales de enfermería del hospital de los olivos, y halló que el 72.4% refiere clima organizacional desfavorable. Esta investigación presenta un porcentaje alto en comparación del presente estudio, es probable que en su estructura organizacional se hallen varias debilidades.

López (2014) en su investigación sobre el clima organizacional percibido por el personal de enfermería refiere encontrarse en 26,1% como medianamente saludable, pero con opción de mejorar el clima en 48,9%. La autora también considera los estilos de liderazgos son determinantes en el manejo del clima organizacional.

La motivación en el sector salud y sobre todo para la enfermería, es la satisfacción que tiene el profesional para prestar servicios de salud, el factor económico no siempre será un principal determinante para motivar, pero existen otro tipo de incentivos igualmente o más eficaces que solo conseguir reconocimiento económico. Entre ellas está el reconocimiento profesional, la satisfacción personal, la participación en la toma de decisiones, el desarrollo profesional, entre otros.

En los resultados obtenidos en la investigación respecto a la motivación del profesional en Centro Quirúrgico, la mayoría refiere motivación alta, quienes expresan que el trabajo les permite el desarrollo al máximo de todas sus capacidades, le dan libertad para hacer el trabajo de acuerdo a su criterio, trabajan organizadamente en equipo, cumplen el horario establecido y registran puntualidad; le sigue un porcentaje regular donde señalan que es baja porque no reciben de la institución o jefe del servicio algún reconocimiento durante el último año, no existen oportunidades de promociones, y no siempre promueven el desarrollo en beneficio del servicio; lo cual puede conllevar al personal de enfermería a mediano o corto plazo a intervenir en la satisfacción laboral e interferir en el desempeño profesional y en el logro de los objetivos personales, profesionales e institucionales, entonces es necesario la elaboración e implementación de planes de mejora orientado a estimular la motivación constante al personal y contribuir a mejorar el clima organizacional en el servicio de centro quirúrgico.

Al respecto Palacios y Rafael (2014), en su investigación encuentran que los profesionales de Enfermería (78%); presentan una motivación media, tanto concluyen que la mitad de los personales de enfermería presentan nivel medio de motivación, no viéndose diferencias significativas entre el nivel de

motivación alta. Estos resultados coinciden a la vez con Rosales (2016), donde en su investigación, los profesionales presentan motivación media en 48% y motivación baja en 27%, en el servicio de emergencia de un hospital público de Lima.

Leyva Ruth, (2013), concluye que la motivación está presente en la mayoría del personal; sobre todo en la dimensión intrínseca referido a las oportunidades de trabajo. Asimismo Lucas, (2014), concluyo que “el nivel de motivación del personal de Enfermería es medio, por déficit de los recursos y por la poca estrategia de los/las líderes, para mejorar el interés y satisfacción del personal en el desarrollo de las actividades”.

Según los hallazgos del presente estudio sobre el nivel de motivación del profesional de enfermería, una de las dimensiones más resaltantes es el reconocimiento; pues obtiene como resultado motivación baja, porque durante el último año no ha recibido reconocimiento de la institución o jefe de servicio, no reconocen la labor que se realizan en la institución; y al ser una institución castrense es muy autoritaria, esto puede conllevar a repercutir en la satisfacción laboral y en el clima organizacional, toda vez que la institución no promueve el desarrollo integral del personal de enfermería a través de la implementación de un plan de premios, incentivos y estímulos a través de la capacitación, promoción y ascensos, así como el otorgamiento de facilidades para su desarrollo personal y profesional contribuyendo a mejorar la calidad de atención del profesional de enfermería al usuario de centro quirúrgico.

Esos resultados coinciden con los de Vásquez (2013), ella concluye que entre los factores motivacionales, se encuentra la falta de reconocimiento por parte de la Dirección del hospital.

La responsabilidad en el marco de la motivación está referida al cumplimiento de las tareas y actividades asignadas en el desempeño de sus funciones, el cual puede ser supervisada por sus jefes inmediatos. Para Romero (2003) define en la ética de la responsabilidad, como el profesional de enfermería debe asumir como suyo las obligaciones morales, así como las consecuencias

de dicho acto. Y llega a la conclusión donde la enfermería es el factor clave de los actuales dilemas éticos, en la ética del cuidado y de la responsabilidad en el cuidado

Nuestra labor como enfermeras está basada en la defensa y cuidado de la vida en todas sus etapas, en promoción conjunta del equipo multidisciplinario. La responsabilidad está ligada a nuestra profesión con mucho énfasis porque la vida es el bien máspreciado que tenemos. Un simple error o descuido podría llevarnos a consecuencias irreparables.

Entre las dimensiones que tiene mayor contribución en la influencia del clima organizacional en la motivación del profesional de enfermería de centro quirúrgico tenemos a las condiciones laborales, cuál resalta porque el personal tiene la oportunidad de tomar decisiones frente a situaciones complicadas, se siente a gusto con el grupo de trabajo, y los compañeros cooperan entre sí, también tiene oportunidad de realizar trabajos para demostrar sus habilidades, generando confianza en sí misma, satisfacción laboral y calidad de atención. Y aunque los recursos no son abundantes, logran adaptarse para ofrecer servicios de salud con calidad.

La investigación de Huaranga, (2017) encontró a la dimensión condiciones laborales en 72.45% como desfavorable, medianamente desfavorable un 19.3% y muy desfavorable 8.15%. Generalmente las organizaciones se enfocan tanto en obtener los resultados deseados, que muy pocas veces se brindan las óptimas condiciones para que el empleador tenga las facilidades en desarrollar una buena atención, estos son detalles que tienen que ser solucionados de manera estratégica en cada organización.

Frente a ello podemos decir que las condiciones laborales no son solo lo que la institución nos ofrece, sino también lo que los trabajadores generamos en el ambiente.

Respecto a la dimensión supervisión, que también contribuye en la motivación, la investigación muestra que las actividades están claramente definidas al igual que los objetivos, el trabajo realizan en función de guías y

protocolos. Así también a la observación directa al personal, los profesionales con mayor experiencia orientan y colaboran en el aprendizaje con las colegas que son nuevas en el servicio, buscando integrarlas al nuevo grupo de trabajo.

Leandro (2016), realiza una investigación a los trabajadores en la DIRESA de Huánuco, “el 37% indica que no aprecia un adecuado clima organizacional en las dimensiones Supervisión, ellos infieren que los jefes no promueven la capacitación que necesitan y que el director General no tiene interés por el desarrollo y éxito de los trabajadores”

Otra dimensión es realización personal, que incluye a las oportunidades de progresar en la institución mediante ascensos que brinda la institución (determinado por concurso programado), las actividades que realiza les permite aprender y desarrollar sus habilidades, participa en los objetivos y acciones para lograrlo. El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores, brindando respaldo y apoyo. Investigación que coincide con Rosales (2016), en su investigación sobre la dimensión realización personal encuentra en 36% que es adecuado, y en 33,7% que es regular, aquí se halla una mejor percepción por el personal de enfermería.

Así tenemos a la comunicación como dimensión menos influyente en el clima organizacional de esta investigación, la comunicación es considerado como un proceso mediante el cual se trasfiere una idea o mensaje, con la intención de modificar el comportamiento; generándose a su vez un proceso de retroalimentación o feedback que posibilite influencias recíprocas en ella. En el centro quirúrgico a veces los medios de comunicación no son los más adecuados, dejándose llevar por malos comentarios, distorsionando la comunicación, Así también el reporte no siempre es con todo el personal, desconociendo los eventos que sucedieron en los últimos turnos.

Así también coincide Corbalán y Samudio (2013), quienes concluyen en su estudio que, en el liderazgo en enfermería, dentro del proceso de comunicación, se debe informar todos los asuntos considerados importante a

todo su personal mediante canales adecuados, evitando así la pérdida de información relevante.

Por otro contexto, Jarama (2015), realizó la investigación para medir el grado de comunicación de unos trabajadores en una universidad de Lima y se aprecia que la mayoría de los encuestados cree, la comunicación organizacional es desfavorable en 59.4%. Mientras que sólo el 0.7% lo encuentra muy favorable. De esta manera se detalla que la comunicación podría ser alterada por diversas circunstancias en todo medio organizacional.

Tener en cuenta que uno de los pilares fundamentales para el logro de los objetivos institucionales y personales está dado por el talento o potencial humano; requiriendo de mecanismos de medición periódica del clima organizacional, que está dado por la percepción que el personal tiene de la situación actual de las relaciones en la organización, así como las expectativas futuras, lo que permite definir programas de intervención y desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación.

CAPITULO V

5.1. CONCLUSIONES

- De acuerdo al análisis estadístico realizado, el clima organizacional contribuye sobre la motivación del personal de enfermería, porque mientras se halle un ambiente laboral adecuado, favorecerá la disposición y entrega del profesional de enfermería.
- Las dimensiones del clima organizacional: supervisión e involucramiento laboral son favorables, porque se sienten comprometidos con la institución y se enfocan en los objetivos. Mientras que la dimensión comunicación, realización personal y condición laboral son desfavorables, pues no promueven capacitación, no existe buena administración de recursos y los compañeros no siempre colaboran entre sí.
- En las dimensiones de la motivación: la posibilidad de crecimiento y los logros son altas, porque este trabajo les permite desarrollar todas sus capacidades, mientras que el reconocimiento, la promoción y la responsabilidad son bajas, pues la institución no incentiva al personal ni ofrece distinciones, por tanto, el personal no se siente valorado.
- Las Dimensiones del clima organizacional que contribuyen significativamente en la motivación son la supervisión y realización personal. Estas determinarán en el personal de enfermería, para que el

ambiente laboral sea agradable y adecuada, además de lograr satisfacción personal.

5.2. RECOMENDACIONES

- Mejorar la dimensión comunicación en el servicio, porque no solo es capaz de afectar la vida profesional sino también la personal, recordemos que el hombre es un ser social y es necesario una buena interacción con el medio para una comunicación asertiva.
- El Departamento de Enfermería y/o el jefe de centro quirúrgico deben valorar el nivel del clima organizacional de manera periódica, para determinar el diagnóstico del servicio y en base a ello implementar planes de mejora continua, orientados a mejorar el ambiente laboral.
- Tomar en cuenta las dimensiones del clima organizacional como puntos de mejora, para el desarrollo de un ambiente laboral óptimo para todo el personal que labora en el servicio del Centro quirúrgico,
- La jefatura del centro quirúrgico debe realizar mediciones periódicas del nivel de motivación con que cuenta el personal a su cargo, para que puedan orientar a mejorar la calidad motivacional, trabajar en conjunto con el área de Psicología para mejor orientación.
- Realizar estudios de tipo cualitativo a fin de profundizar la relación del clima organizacional y motivación.
- Realizar estudios semejantes en poblaciones más grandes a fin de tener resultados mucho más significativos en favor de la institución.

5.3. LIMITACIONES

Dentro de las limitaciones, al ser éste un estudio descriptivo correlacional, se determinó la asociación directa entre las variables motivación y clima organizacional, a pesar de ello, el estudio es relevante debido a que se obtuvo resultados significativos en la asociación de las variables estudiadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Andrade S. et al (2012). Teoría de la Motivación–Higiene de Herzberg, Recuperado de (<http://prof.usb.ve/lcolmen/Trabajo-Grupo1-seccion-02.pdf>)
- Antonio, M. & Santiago, A. (2015) Motivación y satisfacción laboral del profesional enfermero del Hospital Ramón Castilla EsSalud. (Tesis de pregrado) Universidad Wiener, Lima, Perú.
- Arias Gallegos, Walter L, & Arias Cáceres, Gabriela. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & trabajo* , 16(51), 185-91. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Bernal González, I., & Pedraza Melo, N., & Sánchez Limón, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31 (134), 8-19.
- Calcina, C. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción laboral en enfermeros de Unidades Críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo*. (Tesis de post grado). Universidad Nacional Mayor San Marcos. Lima, Perú.
- Camarena, J. (2016). Organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo. Camarena. OIKOS Polis, Revista Latinoamericana Vol 1. Num 1, Jul - Dic 2016
- Carhuancho A., (2016) Clima organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería en el Centro Médico Naval, Callao, (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

- Casana, M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy (Tesis de pregrado). Universidad Privada Anatenor Orrego. Trujillo-Perú
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. 5ª Ed. México: Mc Graw Hill, p. 143
- Contreras V, Reynaldos K, Cardona L. Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. Rev Cuba enfermería Vol 31, Núm 1 [Internet]. 2015;31(1):1. Available from: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/478/116> documento técnico RM N° 626-2015/, MINSA. 16 p. Disponible en: [http://www.hma.gob.pe/calidad/NORMAS-MINSA-15/RM_626-2015-MINSA%20\(1\).pdf](http://www.hma.gob.pe/calidad/NORMAS-MINSA-15/RM_626-2015-MINSA%20(1).pdf)
- Fernández J. (2001). Elementos que consolidan al concepto de profesión. Notas para su reflexión. Revista Electrónica de Investigación Educativa. 3(1): 23-39.
- Gherman, T., Iturbe V, y Osorio M., (2013). La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio. (Trabajo de Maestría) Pontificia Universidad católica del Perú. Lima
- Gonzales Serra, D. J. (2008). Psicología de la Motivación. La Habana: Editorial Ciencias Médicas. Pág. 52-53
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2000). Administración. 7ª Ed. México. Thomson, p. 460
- Huaranga, I. (2017) clima organizacional de los profesionales de enfermería del hospital municipal de los olivos. (Tesis de pregrado). Universidad Privada San Juan Bautista. Lima – Perú.
- Leandro P., (2016) "Clima organizacional, motivación intrínseca y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos de la dirección regional de salud, Huánuco 2015" (Tesis de maestría) Universidad Nacional Hermilio Vladizán, Huánuco, Perú.
- Leiva, R. (2013). *Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú.

- Lopez Charca, Herminia. (2014) Relación de los estilos de liderazgo y el clima organizacional percibido por el personal de enfermería de la microred Cono Sur. (Tesis de pre grado). Universidad Nacional Joege Basadre Grohmann. Tacna – Perú.
- Lucas, M. (2014). *Desempeño de los/las líderes de enfermería y la motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del hospital Fisco Misional Divina Providencia*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, Esmeraldas, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.pucese.edu.ec/123456789/294>
- Manosalvas Vaca, C., & Manosalvas Vaca, L., & Nieves Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15.
- Manual de buenas prácticas para la mejora del clima organizacional: Manual de Organizaciones y Funciones del Centro Quirúrgico del Hospital LNS- PNP
- Martha Luz Vásquez Torres (2013). “Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. CHICLAYO. (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo – Perú.
- Medina P. (2014) “Relación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería servicio de cirugía Hospital Regional Honorio Delgado” (Tesis de maestría) Universidad Católica de Santa María. Arequipa, Perú.
- Mendieta, M. & Cayo, R. (2015) Clima organizacional y motivación laboral en el Centro de Salud San Martín de Porres -Villa el Salvador. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico / Ministerio de Salud. Comité Técnico de Clima Organizacional -- Lima: Ministerio de Salud; 2009. 44 p. [Citado 02 enero 2017]. Disponible en: http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodologia_clima.pdf
- Palacios Ramos, Haro y Rafael Curichimba, Diana (2014) motivacion del personal de enfermería y satisfaccion del usuario en los servicios

de hospitalización, hospital departamental “Zacarias Correa Valdivia” (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica – Perú.

- Palma, S. (2007). Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Lima, Perú. Citado el 02 de abril del 2016. Recuperado de:
https://www.academia.edu/7596386/Escala_Clima_Laboral_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Peña, M., Díaz, M., & Carrillo, A. (2013). Relación de Factores en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Pequeña Empresa de la Industria Metal – Mecánica. *Revista Internacional de Administración & Finanzas*, 6(3), 115-128.
- Percy Omar Leandro Isidro (2016). Clima organizacional, motivación intrínseca y su relación con la satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos de la dirección regional de salud. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Hermilio Valdizab” Huánuco, Perú.
- Ricardo Elías Jarama Soto (2015) Clima Organizacional Y Alineamiento Estratégico De Los Trabajadores De La Universidad Peruana Unión. (Tesis De Maestría) Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. 2014
- Robbins P. & Coulter, M. (2000). Administración. 6ª Ed. México. Prentice Hall, p. 484.
- Rosales Poma Felisa (2016) “Motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima- 2016” (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima – Perú.
- Santa, E. & Sampedro, B. (2012) Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. *Rev Méd Electrón [Internet]*. 2012 SepOct [citado: 22 de Ago. del 2016]; 34(5). Recuperado de:
- Sarmiento D., (2016). Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

ANEXOS

INDICE DE ANEXOS

A.	Operacionalización de la Variable	52
B.	Instrumento	61
C.	Consentimiento informado	66
D.	Tabla de Concordancia – Prueba Binomial	67
E.	Tabla de Códigos	68
F.	Tabla Matriz de Datos	74
G.	Validez del Instrumento	80
H.	Confiabilidad del Instrumento	83
I.	Medición de la Variable	85
J.	Datos Generales del profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz PNP. Lima – Perú.	86
K.	Clima Organizacional en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz PNP. Lima – Perú.	88
L.	Clima Organizacional según dimensiones en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz PNP. Lima – Perú.	88
M.	Clima Organizacional según dimensión realización personal por ítems en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz PNP. Lima - Perú.	89

N.	Clima Organizacional según dimensión involucramiento laboral por ítems en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz PNP. Lima - Perú.	90
O.	Clima Organizacional según dimensión supervisión por ítems en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz PNP. Lima - Perú.	91
P.	Clima Organizacional según dimensión comunicación por ítems en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz PNP. Lima - Perú.	92
Q.	Clima Organizacional según dimensión condición laboral por ítems en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz PNP. Lima - Perú.	94
R.	Motivación del profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz PNP. Lima – Perú.	96
S.	Motivación del profesional de Enfermería según dimensiones en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz PNP. Lima – Perú.	97
T.	Motivación del profesional de Enfermería según dimensión reconocimiento por ítems en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz PNP. Lima - Perú.	97
U.	Motivación del profesional de Enfermería según dimensión logro por ítems en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz PNP. Lima - Perú.	98
V.	Motivación del personal de Enfermería según dimensión posibilidad de crecimiento por ítems en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz PNP. Lima - Perú.	99
W.	Motivación del profesional de Enfermería según dimensión promoción por ítems en Centro	100

	Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz PNP. Lima - Perú.	
X.	Motivación del profesional de Enfermería según dimensión responsabilidad por ítems en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz PNP. Lima - Perú.	101
Y.	Prueba de hipótesis	102
Z	Análisis de regresión múltiple de las dimensiones del clima organizacional en la motivación en centro quirúrgico del hospital Luis Nicasio Sáenz. PNP	103

ANEXO A

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION ES	SUBDIMENSIONES INDICADORES	VALOR FINAL
Clima Organizacional del profesional de Enfermería en Centro Quirúrgico	Son las percepciones colectivas e individuales que tienen los trabajadores sobre su organización, influenciadas por variables psicosociales, laborales y organizacionales, que repercuten sobre el comportamiento organizacional y la productividad institucional	Es la respuesta expresada por el profesional de Enfermería del servicio de centro quirúrgico sobre todas aquellas características o condiciones que se suscitan en torno al ambiente hospitalario y puede repercutir	Realización personal (8 ítems) Involucramiento Laboral (8 ítems)	Existen oportunidades de progresar El jefe se interesa por éxito de colaborador Participa y define objetivos/acciones para lograr Se valora los altos niveles de desempeño. Los supervisores reconocen los logros. Las actividades permite aprender y desarrollo Los jefes promueven la capacitación necesario.	Favorable

		<p>en el desempeño profesional en el ámbito de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, y condiciones laborales. El cual será obtenido a través de una Escala de Likert y valorado en bueno, regular y bajo o adecuado, medianamente</p>	<p>Supervisión (8 ítems)</p>	<p>La institución promueve mi desarrollo personal.</p> <p>Me siento comprometido con el éxito del c. qx.</p> <p>Cada profesional asegura niveles de logro.</p> <p>Cada profesional se considera factor clave éxito</p> <p>Me siento comprometido con la institución.</p> <p>Cumple actividades diarias, permite desarrollo</p> <p>Cumplir actividad laboral es tarea estimulante.</p> <p>Las áreas del servicio son motivo de orgullo</p> <p>Hay clara definición de visión, misión y valores</p>	<p>Desfavorable</p>
--	--	---	----------------------------------	---	---------------------

		adecuado e inadecuado.		<p>Los jefes apoyan para superar obstáculos.</p> <p>En el servicio, se mejora los métodos de trabajo.</p> <p>Las responsabilidades están definidas.</p> <p>Se dispone seguimiento y control de actividad</p> <p>Existen normas y procedimientos guías trabajo.</p> <p>Los objetivos están claramente definidos</p> <p>El trabajo se realiza en base guías y protocolos</p> <p>Existe un trato justo en la institución.</p>	
--	--	------------------------------	--	--	--

		<p>desempeño profesional en el ámbito de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, y condiciones laborales. El cual fue obtenido a través de una Escala de Likert y valorado en favorable, y desfavorable.</p>		<p>Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.</p> <p>El personal tiene oportunidad de tomar decisiones</p> <p>El grupo, funciona como un equipo bien integrado.</p> <p>Cuento con oportunidad realizar trabajo lo mejor</p> <p>Existe buena administración de los recursos.</p> <p>La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.</p> <p>Objetivos guardan relación con visión institucional</p> <p>Dispongo de tecnología que facilite mi trabajo.</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>cumplir las actividades y funciones laborales. El cual fue obtenido a través de una Escala de Likert y valorado en alto, y bajo.</p>		<p>El trabajo permite el desarrollo de mis capacidades.</p> <p>Las tareas que desempeño corresponden a mi función.</p> <p>La institución motiva para alcanzar un puesto mejor</p> <p>Considero que la distribución física me permite trabajar cómoda y eficientemente.</p> <p>Me dan libertad para trabajar según mi criterio</p> <p>Participo en la toma de decisiones de mi sala.</p> <p>Me entregan la formación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.</p>	
--	--	---	--	--	--

		funciones laborales. El cual fue obtenido a través de una Escala de Likert y valorado en alto, y bajo.		Cumplo con las tareas encomendadas Asumo con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe del servicio y jefe inmediato superior	
--	--	---	--	---	--



ANEXO B

UNMSM- FM-UPG

PSEE-2016

INSTRUMENTO – CLIMA ORGANIZACIONAL

PRESENTACIÓN

Estimada(o) Lic. Mag. Dr (a), soy la Lic. Ana Porras Balvín, que en estos momentos me encuentro realizando un estudio en coordinación con la institución. Por lo que se le solicita su colaboración a través de sus respuestas sinceras y veraces, expresándole que es de carácter anónimo y confidencial. Agradezco anticipadamente su valiosa participación.

DATOS GENERALES:

1. Edad: _____ 2. Estado civil: _____
3. Sexo: a. Femenino b. Masculino
4. Tiempo que labora en Centro Quirúrgico del Hospital Luis N. Sáenz
 - a) 1 a 10 años b. 11 a 20 años c. 20 a más
5. Condición laboral a. Oficial de servicios b. Civil.

INSTRUCCIONES:

A continuación se le presentará a usted una serie de enunciados, para lo cual le pedimos que conteste a cada uno de ellos según crea conveniente. Marcando con una aspa (x).

DATOS ESPECIFICOS: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEMS	TOTAL	DESACUER	INDIFE	DE	TOTAL DE
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.					
3. Participo y defino los objetivos y las acciones para lograrlo.					
4. Se valora los altos niveles de desempeño.					
5. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
6. Las actividades en la que se trabaja me permite aprender y desarrollarme.					
7. Los jefes promueven la capacitación que necesito.					
8. La institución promueve mi desarrollo personal.					
9. Me siento comprometido con el éxito del centro quirúrgico					
10. Cada profesional asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
11. Cada profesional se considera factor clave para el éxito del servicio.					
12. Me siento comprometido con la institución.					
13. Cumplir con las tareas diarias en el servicio, me permite desarrollo personal.					
14. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
15. Las áreas del servicio son motivo de orgullo para mí.					
16. Hay clara definición de visión, misión y valores en el servicio.					

17. Los jefes brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
18. En el servicio, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
19. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
20. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades.					
21. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
22. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
23. El trabajo se realiza en función a guías y protocolos establecidos.					
24. Existe un trato justo en la institución.					
25. Encuentro acceso a la información necesaria para cumplir con mi trabajo.					
26. En mi quirófano, la información fluye adecuadamente.					
27. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
28. Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía.					
29. El servicio promueve la comunicación interna.					
30. La jefa escucha los planteamientos que se le hace.					
31. Existe colaboración entre el personal de las diversas salas.					
32. Se conocen los avances en las otras áreas del servicio.					
33. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
34. El personal tiene la oportunidad de tomar decisiones en tarea de sus responsabilidades.					

35. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
36. Cuento con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que puedo.					
37. Existe buena administración de los recursos.					
38. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
39. Los objetivos del personal guardan relación con la visión de la institución.					
40. Dispongo de tecnología que facilite mi trabajo.					

DATOS ESPECIFICOS – MOTIVACION

ITEMS	TOTAL	DESACU	INDIFE	DE	TOTAL
1. En mi institución reconocen habitualmente la buena labor que realiza el servicio.					
2. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
3. El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.					
4. Ha recibido de la institución o jefe del servicio algún reconocimiento documentado durante el último año.					
5. Mis compañeros de trabajo valoran y reconocen mi trabajo.					
6. Mi trabajo contribuye directamente el alcance de los objetivos.					
7. Considero que los resultados que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					
8. Me siento a gusto de formar parte de la institución.					

9. El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.					
10. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.					
11. La institución me motiva para poder alcanzar un puesto mejor al que usted tiene.					
12. Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente.					
13. Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio					
14. Participo en la toma de decisiones dentro de mi sala.					
15. Me entregan la formación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.					
16. Me interesa el desarrollo del servicio.					
17. Me siento comprometido con mi institución y con el servicio donde laboro.					
18. Participó activamente en las actividades y reuniones programadas en el servicio.					
19. En mi institución existen oportunidades de promociones y ascensos.					
20. Trabaja organizadamente en equipo					
21. Cumpló con el horario establecido y registro puntualidad.					
22. Promuevo desarrollo en beneficio del servicio.					
23. Actúa de acuerdo a normas, guías y protocolos establecidos.					
24. Cumpló con las tareas encomendadas					
25. Asumo con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe del servicio y jefe inmediato superior					

Gracias por su colaboración

ANEXO C**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, _____ a
través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la
investigación titulada “Influencia del clima organizacional en la motivación del
profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital LNS- PNP 2016”

Habiendo sido informado (a) del propósito de la misma, así como de los
objetivos, y teniendo la confianza plena de que la información que se vierta en
el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en
mención, además confío en que la investigadora utilizara adecuadamente
dicha información asegurándome de la misma confidencialidad

Firma del Declarante

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Estimado (a) Lic. Mag. Dr (a)

La investigadora del estudio para la cual usted ha manifestado su deseo de
participar, habiendo dado su consentimiento informado, se compromete con
usted a guardar la misma confidencialidad de información, así como también
le asegura que los hallazgos serán utilizados solo con fines de investigación y
no le perjudiquen en lo absoluto.

ATTE.

Ana Porras Balvin
Autora del estudio

ANEXO D

TABLA DE CONCORDANCIA – PRUEBA BINOMIAL

JUICIO DE EXPERTOS

ITEMS	N° DE JUEZ						PUNTAJE
	1	2	3	4	5	6	
1	1	1	1	1	1	1	0.010
2	1	0	1	1	1	1	0.109 *
3	1	1	1	1	1	1	0.010
4	1	1	1	1	1	1	0.010
5	1	1	1	1	1	1	0.010
6	1	0	1	1	1	1	0.109 *
7	1	1	1	1	1	1	0.010

* En esta pregunta se tomaron en cuenta las observaciones realizadas para la elaboración del instrumento final.

Favorable = 1 (SI) Desfavorable = 0 (NO)

Si $p < 0.05$ la concordancia es significativa

ANEXO E

TABLA DE CODIGOS

DATOS GENERALES

N°	Pregunta-Variable	Categoría	Código
1	Edad	28 - 32 años	01
		33- 37 años	02
		38 - 42 años	03
		43 - 47 años	04
		48 - 55 años	05
2	Estado Civil	Soltero	01
		Casado	02
		Divorciado	03
		Conviviente	04
		Viudo	05
3	Sexo	Femenino	01
		Masculino	02
4	Tiempo que labora en el servicio	< 10 años	01
		11 a 20 años	02
		> 20 años	03
5	Condición laboral	Oficial de servicios	01
		Civil	02

DATOS ESPECIFICOS

	Clima Organizacional	Motivación
Total desacuerdo	1	1
Desacuerdo	2	2
Indiferente	3	3
De acuerdo	4	4
Total de acuerdo	5	5

DATOS ESPECÍFICOS: CLIMA ORGANIZACIONAL

ITEMS	TOTAL	EN	INDIFE-	DE	TOTAL
REALIZACION PERSONAL					
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.	1	2	3	4	5
2. El jefe se interesa por el éxito de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
3. Participo y defino los objetivos y las acciones para lograrlo.	1	2	3	4	5
4. Se valora los altos niveles de desempeño.	1	2	3	4	5
5. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	1	2	3	4	5
6. Las actividades en la que se trabaja me permite aprender y desarrollarme.	1	2	3	4	5
7. Los jefes promueven la capacitación que necesito.	1	2	3	4	5
8. La institución promueve mi desarrollo personal.	1	2	3	4	5
INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
9. Me siento comprometido con el éxito del centro quirúrgico.	1	2	3	4	5
10. Cada profesional asegura sus niveles de logro en el trabajo.	1	2	3	4	5
11. Cada profesional se considera factor clave para el éxito del servicio.	1	2	3	4	5
12. Me siento comprometido con la institución.	1	2	3	4	5
13. Cumplir con las actividades diarias en el servicio, me permite desarrollo personal.	1	2	3	4	5
14. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	1	2	3	4	5
15. Las áreas del servicio son motivo de orgullo para mí.	1	2	3	4	5

16. Hay clara definición de visión, misión y valores en el servicio.	1	2	3	4	5
SUPERVISIÓN					
17. Los jefes brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	1	2	3	4	5
18. En el servicio, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	1	2	3	4	5
19. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	1	2	3	4	5
20. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades.	1	2	3	4	5
21. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	1	2	3	4	5
22. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	1	2	3	4	5
23. El trabajo se realiza en función a guías y protocolos establecidos.	1	2	3	4	5
24. Existe un trato justo en la institución.	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN					
25. Encuentro acceso a la información necesaria para cumplir con mi trabajo.	1	2	3	4	5
26. En mi quirófano, la información fluye adecuadamente.	1	2	3	4	5
27. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	1	2	3	4	5
28. Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía.	1	2	3	4	5
29. El servicio promueve la comunicación interna.	1	2	3	4	5
30. La jefa escucha los planteamientos que se le hace.	1	2	3	4	5
31. Existe colaboración entre el personal de las diversas salas.	1	2	3	4	5

32. Se conocen los avances en las otras áreas del servicio.	1	2	3	4	5
CONDICIONES LABORALES					
33. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	1	2	3	4	5
34. El profesional tiene la oportunidad de tomar decisiones en tarea de sus responsabilidades.	1	2	3	4	5
35. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	1	2	3	4	5
36. Cuento con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que puedo.	1	2	3	4	5
37. Existe buena administración de los recursos.	1	2	3	4	5
38. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.	1	2	3	4	5
39. Los objetivos del personal guardan relación con la visión de la institución.	1	2	3	4	5
40. Dispongo de tecnología que facilite mi trabajo.	1	2	3	4	5

DATOS ESPECÍFICOS – MOTIVACIÓN

ITEMS	TOTAL	EN	INDIFERE	DE	TOTAL
RECONOCIMIENTO					
1. En mi institución reconocen habitualmente la buena labor que realiza el servicio.	1	2	3	4	5
2. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	1	2	3	4	5
3. El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.	1	2	3	4	5
4. Ha recibido de la institución o jefe del servicio algún reconocimiento documentado durante el último año.	1	2	3	4	5

5. Mis compañeros de trabajo valoran y reconocen mi trabajo.	1	2	3	4	5
LOGRO					
6. Mi trabajo contribuye directamente el alcance de los objetivos.	1	2	3	4	5
7. Considero que los resultados que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	1	2	3	4	5
8. Me siento a gusto de formar parte de la institución.	1	2	3	4	5
9. El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	1	2	3	4	5
10. Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	2	3	4	5
POSIBILIDAD DE CRECIMIENTO					
11. La institución me motiva para poder alcanzar un puesto mejor al que usted tiene.	1	2	3	4	5
12. Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente.	1	2	3	4	5
13. Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio	1	2	3	4	5
14. Participo en la toma de decisiones dentro de mi sala.	1	2	3	4	5
15. Me entregan la formación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.	1	2	3	4	5
PROMOCIÓN					
16. Me interesa el desarrollo del servicio.	1	2	3	4	5
17. Me siento comprometido con mi institución y con el servicio donde laboro.	1	2	3	4	5
18. Participó activamente en las actividades y reuniones programadas en el servicio.	1	2	3	4	5
19. En mi institución existen oportunidades de promociones y ascensos.	1	2	3	4	5

20. Trabaja organizadamente en equipo	1	2	3	4	5
RESPONSABILIDAD					
21. Cumpla con el horario establecido y registro puntualidad.	1	2	3	4	5
22. Promuevo desarrollo en beneficio del servicio.	1	2	3	4	5
23. Actúa de acuerdo a normas, guías y protocolos establecidos.	1	2	3	4	5
24. Cumpla con las tareas encomendadas	1	2	3	4	5
25. Asumo con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe del servicio y jefe inmediato superior	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración

ANEXO F
TABLA MATRIZ DE DATOS – CLIMA ORGANIZACIONAL

D	REALIZACIÓN PERSONAL								INVOLUCRAMIENTO LABORAL								SUPERVISIÓN								COMUNICACIÓN								CONDICION LABORAL								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	
2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	
3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4		
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	3	2	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	
5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	5	4	4	
6	4	4	2	3	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	3	2	3	1	
7	2	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	4	4	2	
8	4	3	4	2	3	4	3	2	4	4	5	4	4	2	4	5	3	2	4	2	4	4	4	3	2	4	4	5	4	3	2	2	4	1	4	5	2	1	4	4	
9	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	5	2	4	4	1	
10	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	2	2	2	
11	4	3	4	3	3	4	2	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	
12	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	

13	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	4	2	4	3	2	
14	3	5	4	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	4	2	4	2	2	2	4	
15	2	2	4	2	2	5	2	3	4	5	4	4	4	3	2	2	2	1	4	2	1	4	1	1	3	2	3	2	2	1	1	1	4	4	3	4	2	3	2	3		

D	REALIZACIÓN PERSONAL								INVOLUCRAMIENTO LABORAL								SUPERVISION								COMUNICACIÓN								CONDICION LABORAL								TOTAL	
	I	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39		40
16	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2		
17	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	5	2	4	4	2		
18	2	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	4	3	4	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2		
19	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	4	4	4	3	2	2	1	
20	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	4	4	4	
21	4	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	2	4	4	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	
22	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3		
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	

TABLA MATRIZ DE DATOS – MOTIVACION

D	RECONOCIMIENTO					LOGRO					POSIBILIDAD DE CRECIMIENTO					PROMOCION					RESPONSABILIDAD					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	4	3	2	4	4	5	5	5	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	
5	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	3	3	4	1	3	5	3	4	4	5	3	1	3	4	2	4	5	3	1	4	4	4	5	5	5	
7	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	
8	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
9	2	2	3	1	2	5	4	5	5	5	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	
11	2	2	2	2	3	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
12	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	
13	2	2	2	2	2	4	3	2	5	5	2	2	2	2	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	

14	2	2	2	2	3	4	2	2	4	4	1	1	2	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	
15	3	2	2	1	4	4	3	4	4	5	1	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	5	5	
16	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	
17	3	2	3	1	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

D	RECONOCIMIENTO					LOGRO					POSIBILIDAD DE CRECIMIENTO					PROMOCION					RESPONSABILIDAD					
I	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	TOTAL
18	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	
19	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
20	5	5	5	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	
21	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	4	2	4	4	4	1	1	4	1	4	1	3	
22	3	3	4	1	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
23	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	
24	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	
25	3	1	3	3	4	4	2	4	4	2	3	2	2	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	

ANEXO G

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO – CLIMA ORGANIZACIONAL

Se aplica la fórmula “r de Pearson” en cada uno de los ítems del instrumento según estructura.

$$R = \frac{N \sum (x_i y_i) - (\sum y_i)}{[N (\sum x^2) - (\sum x_i)^2]^{1/2} [N (\sum y^2) - (\sum y_i)^2]^{1/2}}$$

Donde

N: Numero de sujetos= 30

$\sum x$: Sumatoria de puntajes simples de la variable x

$\sum y$: Sumatoria de los puntajes simples de la variable y Se considera válido si $r > 0.2$

ITEM	PEARSON	ITEM	PEARSON
1	0.52073296	21	0.54426995
2	0.73692325	22	0.76108712
3	0.46774901	23	0.65821021
4	0.77810834	24	0.69157819
5	0.57755824	25	0.63680109
6	0.48193397	26	0.62446333
7	0.64235001	27	0.52514531
8	0.37812715	28	0.47476933
9	0.53914154	29	0.54973671
10	0.42463391	30	0.7363318
11	0.32044984	31	0.72679649
12	0.55744756	32	0.52436821
13	0.42425203	33	0.31878549
14	0.45496614	34	0.43687251
15	0.67940763	35	0.30396867
16	0.70057168	36	0.46899757

17	0.83402969	37	0.62603604
18	0.75199092	38	0.29005649
19	0.68806846	39	0.77711212
20	0.78612022	40	0.44520707

Si $r > 0.20$, el instrumento es válido en cada uno de los ítems

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO – MOTIVACION

Se aplica la fórmula “r de Pearson” en cada uno de los ítems del instrumento según estructura.

$$R = \frac{N \sum (x_i y_i) - (\sum y_i)}{[N (\sum x^2) - (\sum x_i)^2]^{1/2} [N (\sum y^2) - (\sum y_i)^2]^{1/2}}$$

Donde

N : Numero de sujetos= 30

$\sum x$: Sumatoria de puntajes simples de la variable x

$\sum y$: Sumatoria de los puntajes simples de la variable y Se considera válido si $r > 0.2$

ITEM	PEARSON	ITEM	PEARSON
1	0.44	14	0.58
2	0.37	15	0.75
3	0.6	16	0.64
4	0.22	17	0.59
5	0.31	18	0.51
6	0.59	19	0.71
7	0.41	20	0.83
8	0.83	21	0.55
9	0.67	22	0.79

10	0.64	23	0.31
11	0.63	24	0.79
12	0.28	25	0.68
13	0.72		

Si $r > 0.20$, el instrumento es válido en cada uno de los ítems

ANEXO H

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO – CLIMA ORGANIZACIONAL

Para determinar la confiabilidad del instrumento Escala se procedió a utilizar la formula α de Crombach:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right) \quad (1)$$

Dónde:

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de cada ítem

S_t^2 : Varianza de los totales

K: Numero de ítems (válidos)

Reemplazando los datos se obtiene:

Donde:

$$K = 40$$

$$K - 1 = 39$$

$$S_i^2 = 30.89$$

$$S_t^2 = 399.77$$

Reemplazando en la expresión (1):

Se obtiene Alfa de Crombach = 0.95

Para que exista Confiabilidad α es > 0.6 ; por lo tanto **el instrumento es confiable.**

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO – MOTIVACIÓN

Para determinar la confiabilidad del instrumento Escala se procedió a utilizar la formula α de Crombach:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right)$$

Dónde:

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de cada ítem

S_t^2 : Varianza de los totales

K: Numero de ítems (válidos)

Reemplazando los datos se obtiene:

Donde:

$K = 25$

$K - 1 = 24$

$S_i^2 = 18.76$

$S_t^2 = 151.17$

Reemplazando en la expresión (1):

Se obtiene Alfa de Crombach = 0.92

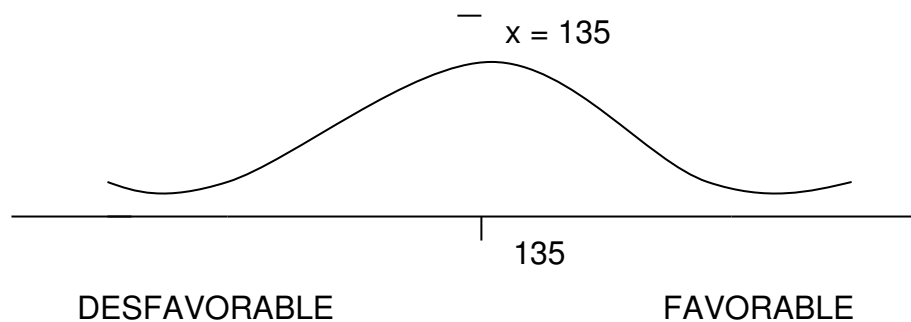
Para que exista Confiabilidad α es **> 0.6**; por lo tanto **el instrumento es confiable.**

ANEXO I

MEDICIÓN DE LA VARIABLE - CLIMA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL

1. Se determinó el promedio (\bar{x})



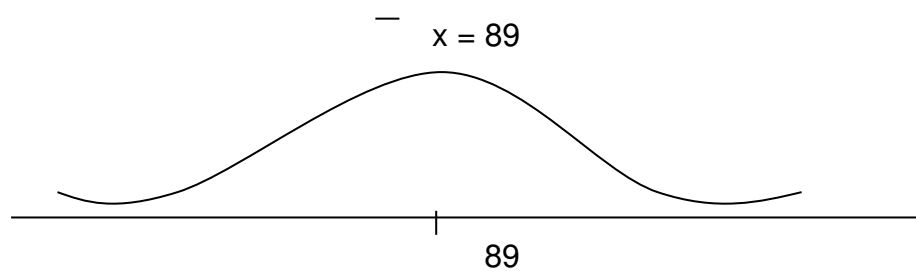
FAVORABLE = > 136 puntos (136 – 150)

DESFAVORABLE = < 135 puntos (0 – 135)

MEDICIÓN DE LA VARIABLE - NIVEL DE MOTIVACIÓN

MOTIVACION

1. Se determinó el promedio (\bar{x})



ALTA = > 90 puntos (90 – 125)

BAJA = < 89 puntos (0 – 89)

ANEXO J

**DATOS GENERALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN
CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL
LUIS NICASIO SAENZ – PNP
LIMA – PERÚ
2018**

DATOS GENERALES	N	%
EDAD		
28 - 32 años	04	13
33 – 37 años	02	06
38 – 42 años	11	37
43 – 47 años	08	27
48 – 55 años	05	17
TOTAL	30	100
ESTADO CIVIL		
Soltero	14	47
Casado	14	47
Divorciado	01	03
Conviviente	-	
Viudo	01	03
TOTAL	30	100
SEXO		
Masculino	04	13
Femenino	26	87
TOTAL	30	100
TIEMPO DE SERVICIO		
<10 años	09	30
11 a 20 años	07	23
> 20 años	14	47
TOTAL	33	100

CONDICION LABORAL		
Oficial de servicios	23	77
Civil	07	23
TOTAL	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio.

ANEXO K

**CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN
CENTRO QUIRÚRGICO. HOSPITAL LUIS N. SAENZ
LIMA – PERU
2018**

CLIMA ORGANIZACIONAL	Nº	%
FAVORABLE	15	50%
DESFAVORABLE	15	50%
TOTAL	30	100%

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio

ANEXO L

**CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
SEGÚN DIMENSION EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL
HOSPITAL LUIS N. SAENZ – PNP
LIMA - PERU
2018**

DIMENSIONES	FAVORABLE		DESFAVORABLE		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Realización profesional	14	47	16	53	30	100
Involucramiento Laboral	15	50	15	50	30	100
Supervisión	17	57	13	43	30	100

Comunicación	14	47	16	53	30	100
Condición Laboral	11	37	19	63	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio.

ANEXO M

CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSION REALIZACION PERSONAL EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL

LUIS N. SAENZ – PNP

LIMA - PERU

2018

ITEMS	DESFAVORABLE		FAVORABLE		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
REALIZACION PERSONAL						
Existen oportunidades de progresar en la institución	15	50%	15	50%	30	100%
El jefe se interesa por el éxito de los colaboradores	15	50%	15	50%	30	100%
Participo y defino los objetivos y las acciones para lograrlo.	9	30%	21	70%	30	100%
Se valora los altos niveles de desempeño.	22	73%	8	27%	30	100%
Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	26	87%	4	13%	30	100%

Las actividades en la que se trabaja me permite aprender y desarrollarme.	9	30%	21	70%	30	100%
Los jefes promueven la capacitación que necesito.	25	83%	5	17%	30	100%
La institución promueve mi desarrollo personal.	25	83%	5	17%	30	100%

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio.

ANEXO N

CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSION INVOLUCRAMIENTO PERSONAL DEL HOSPITAL LUIS NICASIO SAENZ – PNP LIMA - PERU 2018

ITEMS	DESFAVORABLE		FAVORABLE		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
INVOLUCRAMIENTO LABORAL						
Me siento comprometido con el éxito del centro quirúrgico.	0	0%	30	100%	30	100%
Cada profesional asegura sus niveles de logro en el trabajo.	5	17%	25	83%	30	100%
Cada profesional se considera factor clave para el éxito del servicio.	6	20%	24	80%	30	100%
Me siento comprometido con la institución.	0	0%	30	100%	30	100%

Cumplir con las actividades diarias en el servicio, me permite desarrollo personal.	0	0%	30	100%	30	100%
Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	4	13%	26	87%	30	100%
Las áreas del servicio son motivo de orgullo para mí.	11	37%	19	63%	30	100%
Hay clara definición de visión, misión y valores en el servicio.	18	60%	12	40%	30	100%

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio..

ANEXO O

CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSION SUPERVISIÓN EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL LUIS NICASIO SAENZ – PNP LIMA - PERU 2018

ITEMS	DESFAVORABLE		FAVORABLE		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
SUPERVISIÓN						
Los jefes brindan apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	17	57%	13	43%	30	100%
En el servicio, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	16	53%	14	47%	30	100%

Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	1	3%	29	97%	30	100%
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades.	17	57%	13	43%	30	100%
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	14	47%	16	53%	30	100%
Los objetivos del trabajo están claramente definidos	12	40%	18	60%	30	100%
El trabajo se realiza en función a guías y protocolos establecidos.	13	43%	17	57%	30	100%
Existe un trato justo en la institución.	26	87%	4	13%	30	100%

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio.

ANEXO P

CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSION COMUNICACIÓN EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL LUIS NICASIO SAENZ – PNP LIMA - PERU 2018

ITEMS	DESFAVORABLE		FAVORABLE		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
COMUNICACION						
Encuentro acceso a la información necesaria	18	60%	12	40%	30	100%

para cumplir con mi trabajo.						
En mi quirófano, la información fluye adecuadamente.	12	40%	18	60%	30	100%
En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	15	50%	15	50%	30	100%
Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía.	8	27%	22	73%	30	100%
El servicio promueve la comunicación interna.	11	37%	19	63%	30	100%
La jefa escucha los planteamientos que se le hace.	9	30%	21	70%	30	100%
Existe colaboración entre el personal de las diversas salas.	17	57%	13	43%	30	100%
Se conocen los avances en las otras áreas del servicio.	21	70%	9	30%	30	100%

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio.

ANEXO Q

**CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSION CONDICION LABORAL
EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL LUIS N. SAENZ – PNP
LIMA - PERU
2018**

ITEMS	DESFAVORABLE		FAVORABLE		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
CONDICION LABORAL						
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	15	50%	15	50%	30	100%
El personal tiene la oportunidad de tomar decisiones en tarea de sus responsabilidades.	9	30%	21	70%	30	100%
El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	15	50%	15	50%	30	100%
Cuento con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que puedo.	10	33%	20	67%	30	100%
Existe buena administración de los recursos.	25	83%	5	17%	30	100%
La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.	18	60%	12	40%	30	100%
Los objetivos del personal guardan relación con la visión de la institución.	17	57%	13	43%	30	100%

Dispongo de tecnología que facilite mi trabajo.	21	70%	9	30%	30	100%
---	-----------	------------	---	-----	----	------

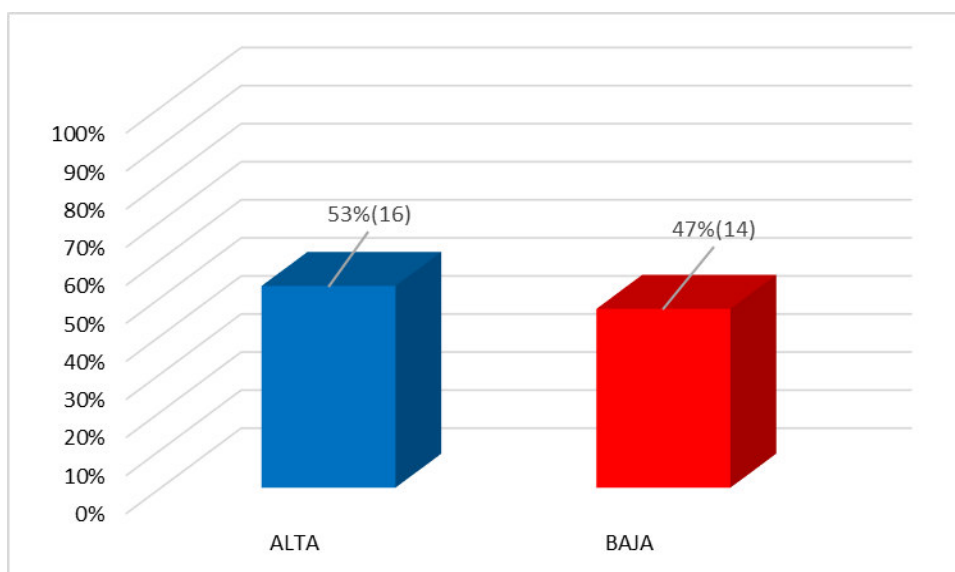
Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio.

ANEXO R

**NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN
CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL LUIS N. SAENZ – PNP
LIMA – PERU 2018**

MOTIVACION	Nº	%
ALTA	16	53%
BAJA	14	47%
TOTAL	30	100%

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio.



Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio.

ANEXO S
MOTIVACION SEGÚN DIMENSIONES EN EL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO.
HOSPITAL LUIS N. SAENZ. LIMA – PERU
2018

DIMENSIONES	BAJA		ALTA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Reconocimiento	17	57%	13	43%	30	100
Logros	13	43%	17	57%	30	100
Posibilidad de crecimiento	15	50%	15	50%	30	100
Promoción	17	57%	13	43%	30	100
Responsabilidad	20	67%	10	33%	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio.

ANEXO T
MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN
DIMENSION RECONOCIMIENTO EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL
HOSPITAL LUIS NICASIO SAENZ – PNP
LIMA - PERU
2018

ITEMS	BAJA		ALTA		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
RECONOCIMIENTO						
En mi institución reconocen habitualmente la buena labor que realiza el servicio.	26	87%	4	13%	30	100%
Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	27	90%	3	10%	30	100%
El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato.	17	57%	13	43%	30	100%

Ha recibido de la institución o jefe del servicio algún reconocimiento documentado durante el último año.	28	93%	2	7%	30	100%
Mis compañeros de trabajo valoran y reconocen mi trabajo.	22	73%	8	27%	30	100%

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio.

ANEXO U

MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSION LOGRO POR ITEMS EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL LUIS N. SAENZ – PNP LIMA - PERU 2018

ITEMS	BAJA		ALTA		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
LOGROS						
Mi trabajo contribuye directamente el alcance de los objetivos.	4	13%	26	87%	30	100%
Considero que los resultados que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.	17	57%	13	43%	30	100%
Me siento a gusto de formar parte de la institución.	5	17%	25	83%	30	100%
El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades.	3	10%	27	90%	30	100%
Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	3	10%	27	90%	30	100%

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio.

ANEXO V

**MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN
DIMENSION POSIBILIDAD DE CRECIMIENTO POR ITEMS EN CENTRO
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL LUIS NICASIO SAENZ – PNP
LIMA – PERU
2018**

ITEMS	BAJA		ALTA		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
POSIBILIDAD DE CRECIMIENTO						
La institución me motiva para poder alcanzar un puesto mejor al que usted tiene.	26	87%	4	13%	30	100%
Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente.	21	70%	9	30%	30	100%
Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo a mi criterio	13	43%	17	57%	30	100%
Participo en la toma de decisiones dentro de mi sala.	5	17%	25	83%	30	100%
Me entregan la formación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.	13	43%	17	57%	30	100%

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio.

ANEXO W

**MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN
DIMENSION PROMOCIÓN POR ITEMS EN CENTRO QUIRÚRGICO DEL
HOSPITAL LUIS NICASIO SAENZ – PNP
LIMA – PERU
2018**

ITEMS	BAJA		ALTA		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
PROMOCIÓN						
Me interesa el desarrollo del servicio.	1	3%	29	97%	30	100%
Me siento comprometido con mi institución y con el servicio donde laboro.	1	3%	29	97%	30	100%
Participó activamente en las actividades y reuniones programadas en el servicio.	11	37%	19	63%	30	100%
En mi institución existen oportunidades de promociones y ascensos.	15	50%	15	50%	30	100%
Trabaja organizadamente en equipo	4	13%	26	87%	30	100%

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio.

ANEXO X

**MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN
DIMENSION RESPONSABILIDAD POR ITEMS EN CENTRO
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL LUIS NICASIO SAENZ – PNP
LIMA – PERU
2018**

ITEMS	BAJA		ALTA		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
RESPONSABILIDAD						
Cumplo con el horario establecido y registro puntualidad.	2	7%	28	93%	30	100%
Promuevo desarrollo en beneficio del servicio.	8	27%	22	73%	30	100%
Actúa de acuerdo a normas, guías y protocolos establecidos.	7	23%	23	77%	30	100%
Cumplo con las tareas encomendadas	2	7%	28	93%	30	100%
Asumo con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe del servicio y jefe inmediato superior	2	7%	28	93%	30	100%

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio.

ANEXO Y

PRUEBA DE HIPOTESIS – PRUEBA DE JI CUADRADO

MOTIVACION	CLIMA ORGANIZACIONAL				TOTAL	
	FAVORABLE		DESFAVORABLE			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ALTA	12	40%	04	13%	16	53%
BAJA	03	10%	11	37%	14	47%
TOTAL	15	50%	15	50%	30	100%

X^2 calculado > X^2 tabulado = 8.57 > 3.84 Rechaza la H_0

$$X^2 = \sum (O-E)^2 / E$$

Dónde:

O: Representa las frecuencias observadas

E: Representa las frecuencias esperadas

X^2 calculado es: 0.99

X^2 tabulado para 1 grados de libertad es: 3.84

H_0 se rechaza si, X^2 calculado es mayor o igual al X^2 tabulado con 1 grado de libertad cuyo valor es de 3.84

X^2 calculado > X^2 tabulado = 8.57 > 3.84

Por lo tanto existe suficiente evidencia para afirmar a un nivel de significancia de 95% que existe relación entre motivación y clima organizacional; es decir se acepta la hipótesis de estudio.

ANEXO Z
TABLA N° 1

**ANÁLISIS DE REGRESIÓN MÚLTIPLE DE LAS DIMENSIONES DEL
CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACIÓN EN CENTRO
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL LUIS NICASIO SÁENZ. PNP**

La ecuación de regresión es:

$$\begin{aligned} \text{Promedio Y} = & 1.30 + 0.188 \text{ Realización Personal} + 0.069 \text{ Involucr.Laboral} \\ & + 0.277 \text{ Supervisión} - 0.146 \text{ Comunicación} \\ & + 0.312 \text{ Condiciones. Laborales escasa} \end{aligned}$$

Coef				
Predictor	Coef	EE	T	P
Constante	1.2957	0.6838	1.89	0.070
Realización Personal	0.1881	0.1647	1.14	0.265
Involucramiento Laboral	0.0694	0.2205	0.31	0.756
Supervisión	0.2774	0.1824	1.52	0.141
Comunicación	-0.1464	0.1436 -	-1.02	0.318
Condiciones Laborales	0.3522	0.1835	1.70	0.102

*Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería del Centro
Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio.*